

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

**El centro de trabajo : El reflejo jurídico de las unidades de
producción**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

César Miñambres Puig

Madrid, 2015

Facultad de Derecho

BIBLIOTECA UCM



5306847166

EL CENTRO DE TRABAJO

EL REFLEJO JURIDICO DE LAS UNIDADES DE PRODUCCION

Trabajo de Investigación para
optar al título de Doctor en
Derecho.

"EXCLUIDO DE PRESTAMO"

Por César Miñambres Puig
Director: Prof. Dr. Manuel Alonso Olea



BIBLIOTECA
DE DERECHO

MADRID, NOVIEMBRE 1983

**TE
874**



FACULTAD DE DERECHO
Biblioteca

Ej. Consulta en Sala
Excluido de préstamo
(201)

X-53-192913-1

a Reyes

I N D I C E

PAGINA

PRIMERA PARTE: EL CENTRO DE TRABAJO. CONCEPTUA- CION Y LIMITES.

Capítulo Primero: Nociones Conceptuales Previas

I. La Empresa en su doble dimensión: Rasgos y principios informadores.....	1
A) Aspecto Económico.....	7
1. Organización Productiva.....	11
2. Fin: Consecución del máximo beneficio.....	15
3. Con proyección a un mercado.....	19
B) Aspecto Sociológico.....	21
1. Organización Social.....	24
2. Organización de trabajo.....	27
II. La Empresa en el ámbito del Ordenamiento Jurídico.....	31
A) La Relevancia Jurídica de la Empresa....	31
B) Intento de una construcción conceptual unitaria.....	33
1. La heterogeneidad de componentes en la Empresa.....	33
2. El fundamento "extra-jurídico" de la Organización como mero presupuesto de unidad.....	37
C) La Empresa como objeto de regulación jurídica.....	40
1. Inexistencia de un concepto legal....	40
2. La presencia de la Empresa en el Derecho Privado.....	44
2.1. Empresa y establecimiento.....	47
2.2. La doble disyuntiva planteada...	50
2.3. Consecuencias a efectos del Derecho del Trabajo.....	55

3. La presencia de la Empresa en el Derecho Público.....	57
--	----

Capítulo Segundo: La Aceptación Laboral de Empresa

I. La Empresa y el Derecho del Trabajo.....	62
A) Presupuestos jurídico-laborales.....	62
1. El factor "personal" determinante de la aceptación laboral de empresa.....	62
2. El Derecho del Trabajo como Derecho laboral de la empresa.....	65
B) Objetivización de la "entidad" empresa...	68
1. "El Marco adecuado de la prestación de trabajo".....	68
2. La "objetivización" y sus efectos prácticos: Carencia de personalidad jurídica.....	73
C) Concepto de Empresa.....	76
1. Inexistencia de una definición legal..	76
1.1. Tesis en la doctrina científica : Contraposición conceptual.....	78
1.2. Tesis en la doctrina legal: El Reflejo de la distinción.....	82
2. Alcance y significado del concepto Empresa en el Estatuto de los Trabajadores	90
II. La distinción Empresa-Centro de Trabajo....	96
A) Virtualidad de la Distinción en el Estatuto de los Trabajadores.....	96
B) La Relevancia y Función jurídica de la Distinción.....	98
1. El centro de trabajo como "ámbito" específico de aplicación de la Ley Social	102
2. El centro de trabajo como "marco" de la representación laboral.....	108
3. El centro de trabajo como "terreno" de elaboración de la normativa laboral..	113
3.1. La Norma de origen "unilateral".	113
3.2. La Norma de origen "colectivo"..	115

Capítulo Tercero: Hacia un concepto del Centro de Trabajo

I. Un análisis introductorio en la Doctrina y la Jurisprudencia.....	123
A) Inexistencia de un concepto legal.....	123
1. La objetivación del fin factor determinante del "Betrieb" como unidad técnica organizada.....	127
1.1. La tesis de Jacobi: La contraposición de dos nociones de organización diferentes.....	127
1.2. Naturaleza y elementos configuradores del concepto "Betrieb".....	133
1.3. El "Betrieb", concepto fundamental en el Derecho del Trabajo.....	137
2. La influencia y aceptación de la tesis germánica.....	141
2.1. Su reflejo en el Derecho Comparado.....	141
2.2. "Betrieb" y "Centro de trabajo"....	146
B) Funcionalidad y relatividad en el tratamiento del concepto.....	150
1. La aparente seguridad del concepto unidad técnica organizada.....	150
2. La valoración "indiferenciada" de sus elementos componentes: Adaptación conceptual al espíritu informador de la norma.....	154
II. Concreción y Localización del concepto en el Derecho del Trabajo español.....	159
A) Una visión general en el Derecho "histórico"	159
1. La utilización del término "centro de trabajo": Significación y figuras afines	159
2. Elaboración conceptual en la doctrina y la jurisprudencia.....	167
B) La plasmación del concepto en el Derecho "vigente".....	173
1. El Art.1-5 E.T.: El proceso legislativo de elaboración.....	174
2. Su valoración como elemento definidor..	179
• 2.1. Aspecto terminológico.....	179
2.2. Aspecto conceptual.....	184

SEGUNDA PARTE: ELEMENTOS CONFIGURADORES EN LA
CONSTRUCCION CONCEPTUAL DEL CENTRO DE TRABAJO.

Capítulo Primero: Unidad Legal del Titular

I. Titularidad en el ámbito laboral.....	189
A) Noción Previa.....	189
B) La titularidad del Centro de Trabajo....	192
1. Identidad del titular.....	192
2. Relación Jurídica del titular con los medios de producción.....	195
II. El empresario "titular" del centro de tra- bajo: Art.1-2 E.T.	200
A) El empresario con personalidad Jurídica	201
1. El empresario persona física.....	201
2. El empresario persona jurídica.....	203
B) El empresario sin personalidad Jurídica: Las comunidades de bienes.....	209
1. Precisión conceptual de la "comunidad de bienes" a efectos de titularidad.	209
2. La Titularidad legal "plural" de un centro de trabajo.....	213
2.1. Comunidades de bienes: Pactos ju- rídicos formales e identificación de un "poder único de dirección"	214
2.2. Pluralidad de titulares legales y reconocimiento "fáctico" de la unidad del centro de trabajo...	221
C) Exégesis.....	230

Capítulo Segundo: La Unidad productiva

I. La Unidad del Fin técnico-laboral.....	233
A) Actividad empresarial.....	233
1. El principio de "unidad de empresa" ..	233

2. Excepciones al principio de unidad de empresa: Proyección de unidad ante la diversidad de actividades en la organización empresarial.....	237
B) Actividad del Centro de Trabajo.....	242
1. Actividad específica y diferenciada dentro de la empresa: "Unidad productiva autónoma".....	242
2. Determinación de la unidad del centro de trabajo a través de su fin técnico-laboral: Unidad productiva y pluralidad de fines.....	249
3. Persecución "continuada" del fin técnico-laboral: Su temporalidad y la representación de intereses.....	257
II. Localización y distancia geográfica.....	267
A) La Unidad productiva como Unidad localizada.....	267
1. Lugar de trabajo y centro de trabajo.....	267
1.1. Pertenencia al centro de trabajo: "Betriebszugehörigkeit"	271
1.2. Centros móviles e itinerantes	275
2. La proximidad local de diferentes lugares de producción como indicio de unidad del centro de trabajo....	278
B) La distancia geográfica presupuesto de unidad del centro de trabajo.....	287
1. Su relevancia en el Ordenamiento jurídico-laboral.....	287
2. La relatividad en la apreciación del factor geográfico: Criterios jurisprudenciales.....	294

Capítulo Tercero: La Unidad organizativa

Preliminar.....	303
I. La dirección técnica de la Unidad productiva.....	305
A) El poder de dirección y la organización de la empresa.....	305

1. La facultad de organización y poder de dirección del empresario.....	305
2. El poder directivo en las unidades técnicas de producción.....	310
B) La "organización específica" del centro de trabajo.....	313
1. El criterio organizativo elemento definidor de la unidad productiva: Su relevancia frente a los demás elementos configuradores del concepto.....	313
2. La unidad de la dirección técnica : Autonomía en el ámbito del Centro de Trabajo.....	318
3. ¿El centro de trabajo a merced del poder de organización del empresario?	329
II. La "Comunidad Laboral" de la unidad productiva.....	334
A) Inexistencia de una comunidad laboral entre empresario y trabajadores.....	334
B) La unidad de la plantilla del personal presupuesto de unidad del centro de trabajo.....	340
1. La identificación del factor "personal" en la unidad productiva.....	340
2. La unidad de la plantilla como criterio delimitador del centro de trabajo.....	343
III. El "alta" ante la Autoridad laboral de la unidad productiva con organización específica.....	349
CONCLUSIONES	354

INDICE DE ABREVIATURAS

ADC	: Anuario de Derecho Civil
Anm	: Anmerkung (anotación)
AOG	: Gesetz zur Ordnung der nationalem Arbeit (30.1.1934)
AP	: Arbeitsrechtliche Praxis (Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, der Landesgerichte und Arbeitsgerichte)
ArbG	: Arbeitsgericht
ArbGG	: Arbeitsgerichtsgesetz (última reforma: 2.7.1979)
ArbR	: Arbeitsrecht
ArbR-Blt.	: Arbeitsrecht Blattei
ArbRSIlg	: Arbeitsrechtliche Schlagwerk
ArbuR (AuR)	: Arbeit und Recht (Revista)
ArbVG	: Arbeitsverfassungsgesetz (14.12.1973) Austria
ARS	: Arbeitsrechtssammlung; Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, der Landerarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte
ARST(W)	: Arbeitsrecht im Stichworten (Bad Homburg)
Aufl	: Auflage (Edición)
AuR	: Arbeit und Recht (Revista)
BABL	: Bundesarbeitsblatt
BAG	: Bundesarbeitsgericht
BAGE	: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, amtliche Sammlung, Berlin-New York
B.Arb.Bl.	: (BABL)
BB	: Betriebs-Berater (Revista)
Bd.	: Band (tomo)
BetrVG	: Betriebsverfassungsgesetz (11.10.1952) y (15.1.1972)
BGB	: Bürgerliches Gesetzbuch (18.8.1896)
Bl.St.Soz.ArbR	: Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht

B.O.M.T.	: Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo
BRG	: Betriebsrätegesetz (4.1.1920)
Bull.	: Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
Cass.civ.	: Cour de Cassation civil
Cass.crim.	: Cour de Cassation criminal
Cass.soc.	: Cour de Cassation social
C.c.	: Código civil
C.Com.	: Código de Comercio
CEOE	: Confederación española de Organizaciones empresariales
CSIC	: Consejo Superior de Investigaciones Científicas
DB	: Der Betrieb (Revista)
DGB	: Deutscher Gewerkschaftsbund
DGOT	: Dirección General de Ordenación del Trabajo
DGT	: Dirección General de Trabajo
Disp.Ad.	: Disposición adicional
Dr.Ouvr.	: Droit ouvrier (Revista)
Dr.Soc. (D.S.)	: Droit Social (Revista)
EA.	: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Austria)
E.T.	: Estatuto de los Trabajadores (14.3.1980)
GAZ. Pal.	: Gazette du Palais (GP)
I.E.L.S.S.	: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social
IEP	: Instituto de Estudios Políticos
IES	: Instituto de Estudios Sociales
I.E.S.S.	: Instituto de Estudios Sociales y de la Seguridad Social
Inst.Est.Pol.	: Instituto de Estudios Políticos
JArbR	: Das Arbeitsrecht der Gegenwart (Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit)
JCP	: Jurisclasseur Périodique (Revista)
J.S.	: Jurisprudencia Social (Ministerio de Trabajo)
J.Sch.	: Juristische Schulung (Revista)
J.Z.	: Juristische Zeitung (Revista)

KschG	: Kündigungsschutzgesetz (25.8.1969)
L	: Ley
LAG	: Landesarbeitsgericht
LAU	: Ley de Arrendamientos Urbanos (24.12.1964)
LCT	: Ley de Contrato de Trabajo (26.1.1944)
LEC	: Ley de Enjuiciamiento civil (3.2.1891)
LGDJ	: Libraire Generale de Droit et de Jurisprudence
L.H.Mob.Prend.	: Ley de Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin desplazamiento de la posesión (16.12.1954)
LPL	: Ley de Procedimiento laboral (13.6.1980)
LRL	: Ley de Relaciones Laborales (8.3.1976)
LRLim	: Ley de Sociedades de Responsa- bilidad Limitada (17.7.1953)
LRN	: Ley de Reglamentaciones de Trabajo (16.12.1942)
LSA	: Ley de Sociedades Anónimas (17.7.1951)
NJW	: Neue Juristische Wochenschrift (Revista)
OGH	: Oberste Gerichtshof (Austria)
OHS	: Ordenanza general de Higiene y Seguridad en el Trabajo (9.3.1971)
OIT	: Organización Internacional del Trabajo
OM	: Orden Ministerial
öRdA	: Recht der Arbeit (Revista-Austria)
Ord. Lab.	: Ordenanza Laboral
P.d.W.	: Prüfe dein Wissen
R.(Ref.)	: Referencia Aranzadi
RAG	: Reichsarbeitsgericht
RAP	: Revista de Administración Pública
RD	: Real Decreto
RdA	: Recht der Arbeit (Revista)
RDM	: Revista de Derecho Mercantil
RDNNot	: Revista de Derecho Notarial

Regl.	: Reglamento
Regl.Reg.Merc.	: Reglamento del Registro Mercantil (14.12.1956)
Regl.R.Int.	: Reglamento de Régimen Interior
Res.	: Resolución
Rev.Der.Pr.	: Revista de Derecho Privado
Rev.Der.Tr.	: Revista de Derecho del Trabajo
Rev.Dr.Mer.	: (RDM)
Rev.esp.Der.Trab.(D.T.)	: Revista española de Derecho del Trabajo (Civitas)
Rev.Est.Pol.	: Revista de Estudios Políticos
Rev.Fac.Der.	: Revista de la Facultad de Derecho (Madrid)
Rev.Fom.Soc.	: Revista de Fomento Social
Rev.Leg.Jur.	: Revista de Legislación y Jurisprudencia
RGBL	: Reichsgesetzblatt
Riv.Dir.Com.	: Rivista di Diritto Commerciale
Riv.Dir.Lav.	: Rivista di Diritto del Lavoro
RJC	: Revista Jurídica Catalana
RJE	: Reglamento de Jurados de Empresa (30.10.1953)
RN	: Reglamentación Nacional
RPDS	: Revue pratique de Droit Social
RPS	: Revista de Política Social
S.A.	: Sociedad Anónima
SAE	: Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen (Düsseldorf)
SPD	: Partido político de la Social-Democracia alemana
SRL	: Sociedad de Responsabilidad Limitada
STCo	: Sentencia del Tribunal Constitucional
STCT	: Sentencia del Tribunal Central de Trabajo
STS	: Sentencia del Tribunal Supremo
TCT	: Tribunal Central de Trabajo
TS	: Tribunal Supremo
TVG	: Tarifvertragsgesetz (25.8.1969)
VerwGH	: Verwaltungsgericht

Vorbem : Vorbemerkung (anotación previa)
ZAS : Zeitschrift für Arbeitsrecht
und Sozialrecht (Austria)
ZfA : Zeitschrift für Arbeitsrecht
(Revista)
ZHR : Zeitschrift für das gesamte
Handelsrecht und Wirtschafts-
Recht - Heidelberg (Revista)
ZRP : Zeitschrift für Rechtspolitik
(Revista)

PRIMERA PARTE :

EL CENTRO DE TRABAJO. CONCEPTUACION Y LIMITES.

CAPITULO I .- Nociones Conceptuales Previas

I.- La Empresa en su doble dimensión: Rasgos y Principios informadores.-

A.- Aspecto Económico.

- 1.- Organización Productiva
- 2.- Fin: Consecución del máximo beneficio
- 3.- Con proyección a un mercado.-

B.- Aspecto Sociológico.

- 1.- Organización Social
- 2.- Organización de trabajo

I.- La Empresa en su doble Dimensión: Rasgos y principios informadores.-

En su acepción más general, el término "empresa" se nos presenta como equívoco, por lo que la distinción del plano subjetivo y objetivo de la propia expresión nos ayudará sobremedida a desentrañar su significado más elemental, al tiempo que nosotros mismos nos señalamos unos límites de carácter introductorio al inicio de la exposición.-

Desde una visión meramente subjetiva, "empresa" implica actividad; actividad humana como "acción ardua y dificultosa que valerosamente se comienza", o más sencillamente, como "intento o designio de hacer una cosa". Desde el segundo plano, el objetivo, constatamos con sorpresa que idiomáticamente la empresa se identifica con lo económico al entenderse bajo el referido aspecto la "entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, y dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad" (1)

Si bien estas acotaciones -"actividad humana encaminada a un fin", "entidad dirigida a producir"- resultan de verdadero valor, por subyacer como soporte al lenguaje coloquial hablado, no es menos cierto también que la generalidad de lo referido nos impele a buscar un concepto más preciso, si se quiere más técnico, a los efectos de nuestra investigación. Y ello porque el "fenómeno" empresa, como sabemos, se constituye a

menudo en objeto de estudio de la ciencia jurídica y adquiere además una relevancia sin igual en el ámbito del ordenamiento jurídico laboral donde se hace aparecer como uno de sus fundamentos. (2)

Sin embargo, creemos que antes de dar este paso, debemos partir de la inmediata realidad, porque la empresa por encima de cualquier otra caracterización se asocia mentalmente al lado de lo económico; es decir, pertenece desde el referido plano objetivo al mundo de la producción. Repasando por ello la literatura económica especializada, comprobamos, por lo pronto, que no existe una designación unitaria de lo que hemos entendido dentro de la expresión "empresa"; aparte de ese término se emplean con frecuencia también otros como "casa", "negocio", "establecimiento", "industria", etc., a veces con la misma significación y, a veces, diferente. Constatamos además la existencia de infinidad de definiciones diversas del concepto empresa, mientras que relevantes economistas ni siquiera se han interesado en precisar su definición.

Más de un autor ha sometido a crítica algunas de estas definiciones y explicaciones conceptuales más representativas de los teóricos de la ciencia económica, llegando a la conclusión de que todos esos conceptos enuncian algo esencial sobre ella, pero no captan su misma "esencia", y que tales esencialidades son sólo aspectos parciales de un objeto, por tanto, válidos siempre relativamente y que pueden completarse con otros. (3)

¿Quiere esto decir que si queremos abarcar el "carácter" de una empresa en una definición nos hallamos ante dificultades insuperables?, o lo que es lo mismo, ¿corremos el peligro de caer en el tópico apuntado por S. Buttler cuando decía que "quizás definir es rodear de un muro de palabras un terreno vago de ideas" (4) ?.

En este sentido se manifiesta la clásica teoría alemana sobre la "Economía de la Empresa" (Betriebswirtschaftslehre) (5), manteniendo como postulado central la tesis que una única definición del objeto de toda una ciencia sólo será posible si ésta carece casi de contenido o si esta ciencia sólo pretende captar efectiva y consecuentemente ese único aspecto de una realidad. Como idea latente en semejante postulado aparece la empresa concebida en la realidad, en sus formas reales o positivas, como "sistemas extremadamente complejos" (6) que no podrán explicarse por completo bajo la forma de una frase única. Además, estas formas reales, así como también forzosamente los problemas que en ellas surgen, son de ámbito pluridimensional, lo que a efectos de desarrollar métodos practicables de solución de problemas, no bastará con una "ilustración" única y parcial.-

Partiendo de estas consideraciones se comprende perfectamente que cada vez más científicos renuncien en absoluto a formular conceptos generales de empresa y, de hacerlo, solamente concreten su concepto a tenor del problema que se les plantee en el momento, destacando entonces lo que interesa de ella y apar-

tando lo demás, precisamente, como "inesencialidades", lo que no interese en un contexto específico.-

Es esta precisamente la idea que deseamos resaltar. En cada definición de un concepto -"Omnis definitio est periculosa"- debe tenerse bien presente que se construye con miras a un determinado fin (es decir, para poder subsumirlo debajo de ella), siempre con un valor delimitado que comporta, a su vez, un carácter pasajero. (7)

Por ello nos interesa la idea mantenida por la investigación empírica de que las definiciones deben ser "operativas", es decir, retener el fenómeno concreto que se desea estudiar. Así, en tanto no nos podamos apoyar en una investigación de tal tipo, sólo podrá ser contenido de un concepto de partida aquello que según la experiencia general pueda aplicarse sin duda a una realidad significada (8).

La experiencia general nos muestra la empresa como una realidad económica y sociológica a la vez (9). La entidad integrada por capital y trabajo tiene como fin inmediato la producción de bienes o servicios para otros, lo que comporta necesariamente, por otra parte, una agrupación de personas dedicadas a ese fin. No creemos decir demasiado al afirmar que la empresa se nos presenta como una organización independiente que distribuye bienes y servicios para un mercado tratando de obtener con ello un máximo de beneficio.

Noción económica que se concreta así en el hecho de producir con beneficio para otros y noción sociológica que en consecuencia se desprende de esa organización humana requerida para tal fin.

Desde estos dos aspectos procuraremos, a continuación, poner de relieve aquellos extremos partícipes del "todo" esencial de la entidad empresa, los cuales pueden servirnos de cañamazo para una mayor "operatividad" de su concepto en el ámbito del Derecho del Trabajo. Porque no nos cabe la menor duda que un sentido general de la empresa debe tener como fundamento indispensable un concepto de empresa que sea jurídicamente "operacional", es decir, que responda a las necesidades de la práctica y permita al mismo tiempo el razonamiento jurídico.

Notas.-

- (1) Así nuestro Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 19 Edic. Madrid 1970; Voz: "Empresa".
- (2) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7 Auf. Tomo I, § 21.

- (3) Vid por todos VEILL, K.F., Das Wesen von Unternehmung und Unternehmen, Baden-Baden, 1956, pág.57 y sigs.
- (4) Cfr. M.MOIX en Participación: La experiencia francesa en el mundo del trabajo, Edic. Ministerio de Trabajo. Madrid 1971, pág.101.
- (5) Vid como más representativos, H.ULRICH, Nationaloekonomie und Betriebswirtschaftslehre, Berna 1944; W.HILL, Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft, Zürich 1957; G.WOHE, Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Berlin 1960; A.MOXTER, Methodologische Grundfragen der Betriebswirtschaftslehre, Frankfurt 1957.
- (6) Vid en esta corriente por la que se introducen cada vez más conocimientos de la teoría de la información, la cibernética y la teoría de sistemas en la teoría de gestión, con intentos de transferir tales ideas sistemáticas a particulares campos parciales de la empresa (en especial a la organización y a la producción), STAFFORD BEER, Cybernetics and Management, Londres 1959; Decision and Control, Londres 1966; J.W.FORRESTER, Industrial Dynamics, Nueva York 1961; S.L. OPTNER, Systems Analysis Bussiness Management, Englewood Cliffs 1960; JOHSON/KART/ROSENZWEIG, The Theory and Management of Systems, Nueva York 1963 .
- (7) LARENZ, K., Methondenlehre der Rechtswissenschaft, 2 Edic. (revisada), 1969, pág.489.
- (8) LARENZ K., Ob..cit..., pág.58 sigs. (también 215-218).
- (9) DESPAX, L'entreprise et le droit, LGDJ. 1957- nr.392, lo concreta gráficamente: "L'entreprise serait un organisme autonome formé par l'union intime des deux cellules qui en sont les composantes: la cellule économique, rassemblant les éléments matériels necessairea à l'oeuvre de production, la cellule sociale, composée des éléments humains necessaires à la mise en oeuvre des éléments matériels de la cellule économique".

A) Aspecto Económico.

Decíamos que el término empresa desde una dimensión subjetiva o dinámica se reducía a una actividad humana, a un continuo obrar dirigido a un fin; también que la actividad del "emprendedor" sólo desemboca en una auténtica empresa cuando logra objetivarse. Murray decía por ello que "la empresa y el empresario constituyen una misma noción expresada objetiva y subjetivamente" (1).

Ahora bien, para que la actividad pueda llegar a objetivarse requiere no solamente de la idea creadora del empresario y de su permanente voluntad ejecutiva, sino también que su espíritu creador se plasme en objetos del mundo exterior de tal manera que los restantes hombres puedan captarlo y diferenciarlo. Es así que la empresa surge en el campo de lo económico como una organización de producción; organización de unos medios -capital y trabajo- no yuxtapuestos ocasionalmente o agrupados mecánicamente, sino coordinados racionalmente con arreglo a un plan, o lo que es lo mismo, sometidos a un orden preestablecido (2).

Pero la empresa, aun desde esta vertiente objetiva, no es una forma estática sino que representa más bien un "complejo de sucesos" al concretarse el acontecer empresarial en una variedad de diferentes combinaciones de "factores productivos" (3). La empresa se crea para ejercer actividades y sin ellas pierde inmediatamente su justificación, por ello en su

intención debe obrar orientada a la consecución de determinados objetivos: la producción y/o distribución de bienes y servicios. La finalidad de dicho objetivo se concreta en atender a la satisfacción de las necesidades económicas del hombre. Objetivo y fin asumen entonces en la vida económica un mismo papel: Creación de riqueza para satisfacer la demanda de bienes y servicios (4).

Sin embargo, el dinamismo de la empresa orientado al objetivo, independientemente de su contenido, aparece regido por el "principio racional" que en este contexto significa la consecución de éste con el menor gasto posible de "bienes de empleo" o factores productivos. Es este un mandato de razón, pues, la actividad o el trabajo humano orientado al objeto -como ya dijo Adam Smith- se siente como "esfuerzo y carga", por lo que toda acción no orientada por el principio racional se entenderá, por tanto, derroche innecesario de bienes y valores, y dilapidación de trabajo humano (5). Es así que la finalidad de la empresa se verá a su vez tamizada por la imperiosa "ratio" de obtención de un máximo de beneficio en el intento de satisfacer la demanda de bienes y servicios.

El medio natural donde se satisface esa demanda es el "mercado", que en términos generales debemos entender como encuentro de oferta y demanda respecto de una determinada mercancía o servicio. La empresa por esencia produce para otros, luego parece absurdo buscar una empresa fuera de una economía de

mercado (6). Este dato de la producción para el mercado permite, en consecuencia, excluir del ámbito de la empresa aquellas organizaciones que producen bienes o servicios para el consumo propio (7).

Notas.-

- (1) "Lecciones de Economía Política". Trad. Cáceres. Reus, 1915, pág. 26.
- (2) Así OCT. GELINIER, Estrategia Social de la Empresa, pág. 13, remarca el éxito de la empresa como forma de organización por su carácter productivista -multiplicación sin cesar el volumen de bienes y servicios- y por su carácter creativo -renovación constante de productos, procesos y campo de acción-.
- (3) Vid. E. GUTENBERG, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Berlin, 12 Edic., 1966, V.I "Die Produktion", pág. 470 sigs.
- (4) Vid. BRECHER F., Das Unernehmen als Rechtsgegenstand. Bonn 1953, pág. 3 y sigs. En su conocida obra "Profili dell'Impresa" (Scritti Giuridici, Vol. III, Padova 1961, pág. 126) Asquini resaltaba la función empresarial como una función creadora de riqueza cualquiera que fuese el objeto de la empresa: "ya se trate de la transformación de bienes preexistentes en nuevos bienes o servicios..., o ya se trate del incremento de la utilidad de bienes preexistentes mediante su distribución en el mercado".
- (5) Cfr. ULRICH, "La Empresa como sistema social productivo". Trad. Fuente Herrero. Inst. Est. Pol., Madrid 1977, pág. 259.

- (6) FERNANDEZ PIRLA, La Empresa desde el punto de vista económico, en La Empresa, Madrid 1962, pág.56-57.
- (7) DESPAX, L'entreprise et le Droit, pág.261; ASQUINI, Profil
li dell'Impresa, Ob.cit., pág.125.

1. Organización Productiva.-

La empresa económica se constituye por la concurrencia de dos factores de producción: capital y trabajo. La unidad de integración de los mismos a través de una organización resulta una exigencia indeclinable de esa realidad institucional objetivada dispuesta a un fin.

Desde lo abstracto la característica que define a la organización en su primacía -organizar es la acción de armonizar lo heterogéneo (Santi Romano)- es la orientación hacia la consecución de un fin específico. Es lo que Lyndall Urwick (1) formulaba como "principio del objetivo": "Toda organización ha de adaptar su estructura a fines. El dispositivo orgánico en su totalidad y en cada una de sus partes debe ser reflejo de los objetivos de la entidad" (2).

Dos puntos de vista pueden adoptarse igualmente sobre la idea de organización: (3)

-Como función directiva (Contenido Dinámico): Organización es sinónimo de proceso o actividad encaminada a integrar de forma coordinada determinados elementos, actos y relaciones para la consecución de fines comunes.

-Como dispositivo adoptado por el grupo (Contenido estático): Organización es sinónimo de entidad, organismo o más concretamente de estructura o dispositivo resultante de aquel proceso o actividad integradora.

Es el aspecto dinámico en el que fijaremos ahora nuestra atención, volviendo sobre la realidad estática al analizar el aspecto sociológico de la empresa.

La actividad del que emprende en lo económico presupone la necesidad de disponer -por cualquier título que sea- de un capital valioso y cuantificable (patrimonio) que arriesga en el proceso productivo por lo que simultáneamente asume la dirección de éste.

"La nueva raza de empresarios -nos decía Marshall- se componía principalmente de los que habían hecho sus propias fortunas, fuertes, dispuestos, emprendedores, mirando el éxito obtenido por su propia energía".(4)

Titularidad del patrimonio y aceptación del riesgo son las dos primeras notas que califican al que ejerce la actividad empresarial, pues, la empresa no es más que "una aventura autofinanciada". Su contrapartida el poder disponer de los medios y factores a su alcance para lograr el fin propuesto previamente. La función del empresario estriba esencialmente en organizar los elementos de la producción; función que realiza libremente (por eso asume el riesgo) y no de forma esporádica sino permanente (por carecer de sentido una organización establecida para simples actos aislados) (5).

Quede claro entonces: Que toda organización productiva empresarial presupone necesariamente un titular; que ostenta semejante condición en base a su iniciativa (o "espíritu de em-

presa") y su disposición al riesgo que ello comporta, lo que le faculta para organizar libre y permanentemente determinados elementos para la consecución de un fin.

La actividad del empresario económico se manifiesta así, en primer término, a través de una organización independiente sobre la que recae un poder de dirección, constituyéndose así en un centro de decisión con responsabilidad autónoma. En la empresa el trabajo y los medios de producción se coordinan racionalmente en atención a la actividad del empresario, por lo que hay una proporción respecto de un fin.

Notas.-

- (1) El coronel inglés L.F.Urwick puede considerarse como uno de los representantes más significados de teoría práctica anglosajona de la organización, muy entroncada ésta con principios y directrices prácticas recogidas de las experiencias de la organización militar; vid. Notas sobre la Teoría de la Organización, pág.77 y sigs.-
- (2) Más ampliamente en MUT REMOLA: Condicionantes sociológicos de la Empresa (Comunicación nr.I-22) en el III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla 1970, Vol.II, pág.519 y sigs.
- (3) Vid. N.TIMASHEFF, La Teoría Sociológica, su Naturaleza y Desarrollo. Fondo de Cultura Económica, México 1963, pág.341.

- (4) Tratado de Economía Política. Trad. P.Ballesteros, TomoI, pág.72.
- (5) Un "affaire", la ejecución de actos aislados de producción no constituyen en este sentido una empresa. La continuidad de la empresa (factor cronológico) encuentra expresión material en la existencia de una organización que sirve de soporte al ejercicio de la actividad, "por lo que una organización sólo puede conseguirse en función de una actividad y no simplemente en función de un acto aislado". (Cfr. DESPAX, Ob.cit., nr.225, pág.252).

2. Fin: "Consecución del máximo beneficio".-

En este sentido de proporción toda organización ha de adaptar su estructura a los fines preestablecidos. Venimos considerando a la empresa como organización productiva, por lo que reseñaremos en consecuencia que en principio su objetivo o fin inmediato es la producción de bienes y servicios en un determinado medio.

En este sentido debe precisarse también que desde un punto de vista económico no se puede mantener y desarrollar la vida de una empresa más que a través de "iniciativas rentables con efectos acumulativos" (1)

PERROUX definía por ello la empresa "como una organización de la producción en la cual se combina los precios de los diferentes factores de la producción... con vistas a vender un bien o servicio en un mercado para obtener, entre la diferencia de dos precios (precio de coste y de venta) la mayor ganancia posible" (2).

La idea del beneficio aparece como consustancial a toda organización productiva. Es así que la concepción clásica, fiel a los principios de un liberalismo riguroso, distinguió en base al criterio fundamental del "beneficio" entre las diferentes personas morales, más concretamente, entre asociación y sociedad, reduciendo a los límites del "principio del lucro" el contrato de sociedad (3).

Sin embargo, este principio tradicional de tan puro matiz capitalista, donde se resalta el dominio del factor capital sobre los restantes de la empresa, se ha visto en cierta manera disdibujado por la función de la empresa en el mundo moderno. Pensemos en la existencia de empresas públicas que responden a una exigencia política, a unas exigencias determinadas derivadas de la propia conciencia de inserción de la empresa en un orden social, y que lejos de generar beneficios ocasionan pérdidas en términos contables.

Sin entrar en el fondo de esta problemática, pero reconociendo la existencia e importancia de la misma, apuntar que la empresa como unidad económica basa su esencia en la "ganancia", aunque ello no obsta para calificar de empresa en sentido amplio a aquellas unidades de producción o distribución de servicios que generan una actividad en el ámbito económico, sin proyectar como aspiración última un beneficio sino anteponiendo la "maximización de sus resultados al disponer con criterios de economicidad de sus medios para la obtención de fines propuestos" (4)

Definido el fin vemos cómo los objetivos de la producción y del incremento del valor económico justifican y aseguran la supervivencia de la empresa, pero a su vez tiñen la estructura de ésta de un modo peculiar. En cualquier empresa se detecta así la constante de conseguir el objetivo de la producción por la producción, del beneficio o lucro, por lo que se imagina la organización más adecuada en sus perspectivas de gobierno de la empresa y organización del trabajo (5). La división

a que el trabajo se ve sometido, con la consiguiente especialización, responde al nuevo tipo de explotación industrial caracterizado en nuestro tiempo: Por el aumento de su dimensión -"tendencia al crecimiento"- tanto en centros individuales de explotación como en número de trabajadores empleados, y por su recepción y asimilación constante de los nuevos avances tecnológicos en los procesos de producción.

Notas.-

- (1) GELINIER, Estrategia Social de la Empresa, pág.13.
- (2) Revue d'economie politique -1933-, pág.1278 (Cfr. Oppetit/Sayag. Les Structures juridiques de l'entreprise, 3 Edic., pág.12); también recogida por ALONSO GARCIA en sus fundamentos a La Reforma de la Empresa (Ponencia I) en el III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Sevilla 1970, V.II, pág.30.
- (3) Es característico de los Derechos latinos prescribir la índole lucrativa del fin en lo que a la "sociedad" respecta; en Francia el Art.1832 del Code civil prescribe que los asociados disponen sus aportaciones en común "con vistas a repartir el beneficio o participar ("profiter") de la economía que pueda resultar", con lo que el beneficio entendido como una ganancia pecuniaria o ganancia material que pasaría a engrosar la fortuna de los socios se convierte en elemento específico y condición de validez del contrato de sociedad en el derecho francés; vid. TERRE, F.: La distinction de la société et de l'association en droit français. Mélanges Secrétau 1964, pág.325. La rigidez de esta opción se ha visto, sin embargo, reducida por la evolución legislativa posterior, al respecto DIDIER P.: Droit commercial. Paris 1970, tomo I, pág.347 y sigs. En nuestro ordenamiento deben buscarse los prece-

dentes en la referida construcción francesa, aunque la idea del beneficio fue censurada por antiguos comentaristas que abogaban porque se suprimiese y se incluyesen en el contrato de Sociedad las agrupaciones que persiguiesen un fin cualquiera o cuando al menos las que aspirasen a realizar un fin económico. (CASTAN, en Comentario, de Mucius Scaevola, al Código Civil, T.XXV, pág. 702). La reciente legislación en materia de sociedades prescinde de la finalidad lucrativa para adoptar una posición estrictamente formalista, así compárese Art.3 LSA ("La S.A., cualquiera que sea su objeto, tendrá carácter mercantil...") o Art.3 SRL ("Cualquiera que sea su objeto, la Sociedad tendrá carácter mercantil..."), Vid. GIRON TENA, Derecho de Sodiedades, Tomo I (Parte General), Madrid 1976, pág.31 y sigs.

- (4) MARTIN MATEO; Ordenación del Sector Público en España, Madrid 1973, pág.61. Precisamente es la idea del "beneficio" la que hace distinguir una concepción restrictiva (MARCHAL, Cours d'economie politique, 1956, T.I, pág. 833) o amplia (TRUCHY, Traité d'economie politique, Paris 1935, pág.153) del concepto empresa; vid. al respecto más ampliamente DESPAX, Ob.cit., pág.7, que recoge estas distinciones a los posibles efectos jurídicos.
- (5) De la VILLA/PALOMEQUE, Lecciones de Derecho del Trabajo, pág.644. La estructura organizativa de la empresa, como sistema estable, formado por varics elementos coordinados y relacionados de determinada manera, se concibe "como integración de un equipo que coordina las funciones de dirección, operación y utilización de los instrumentos necesarios para los fines de la producción económica" (Cfr. A.VALERO, Estructura de la Empresa, nr.93, Nuestro Tiempo 1962).

3. Con proyección a un "mercado".-

La consecuencia necesaria de los elementos precedentes se refleja en un determinado sistema económico que sirve de marco al proceso de producción o distribución de bienes y servicios.

Como organización autónoma dirigida a un fin económico pre-establecido, la empresa aparece solamente compatible con un sistema de mercado cuyas reglas de formación de precios constituyen la principal garantía de conservación de su independencia.

La incompatibilidad con un sistema de economía dirigida se hace palpable no solamente al sustraerse el proceso de producción de bienes y servicios al juego de la oferta y la demanda, sino también -y ello resulta decisivo- al quedar supe-
ditada la actividad creadora a una planificación centralizada estatal. Las notas de independencia o autonomía de la organización productiva y el juego del riesgo asumido por parte del empresario son en consecuencia inexistentes. (1)

Considerado por un gran sector de la literatura especializada el factor "mercado" como dato esencial del concepto empresa (2), baste remarcar que desde un punto de vista económico la unidad de producción que funciona con vistas a la satisfacción directa de las necesidades de los que en ella colaboren y no para obtener un producto o servicio que se distribuya en el mercado, no puede ser conceptuado como tal empresa (3).

De acuerdo con el principio fundamental de la economía de mercado, la situación competitiva obligará a la empresa a la mayor "productividad económica" posible, y no sólo en el sentido de que produzca las prestaciones convenientes, sino también con el menor gasto posible. El principio de racionalidad que antes mencionábamos queda fortalecido por elevarse a la empresa particular a exigencia de la economía general y por imponerse a través del "mecanismo" de la libre competencia.

Notas.-

- (1) Al contraponer el sistema de libre competencia y el sistema de economía dirigida, tenemos presente los esquemas teóricos preconizados por los economistas alemanes conocidos bajo el nombre de "escuela de Friburgo", donde se propugna la utilización de modelos económicos puros. Vid., por todos, BOEHN, Wirtschaftsordnung und Staatsverfassung, Tubingen 1950, pág.78 sigs.
- (2) Vid. MARCHAL, "Cours d'economie politique", 831; también GUTENBERG, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Berlin 4 Edic. 1962, T.II, pág.4 y sigs.
- (3) M.JAMES, "Les formes d'entreprises", pág.10-11.

B) Aspecto Sociológico.

Pero la empresa se muestra también como una organización humana, "como un sistema de actividades personales conscientemente coordinadas" (1).

Desde la concepción estática que referíamos (Supra pág. 11) la organización -decía GAUSS- "es la disposición del personal de modo conveniente para facilitar la consecución de algún fin preestablecido por medio de las asignaciones de deberes y responsabilidades en la relación que se establece entre los esfuerzos de los individuos y grupos empeñados en una tarea común en forma adecuada para asegurar un objetivo deseado con los menores obstáculos y la máxima satisfacción" (2).

El carácter social impregna este sistema de actividades coordinadas, en tanto y cuanto "social" se entienda aquí "de la sociedad". Los sistemas sociales son fenómenos de la sociedad en un doble sentido: Por un lado al ser parte integrante de la sociedad humana, por lo que se incluyen en un medio social donde ejercen determinadas funciones y de donde deducen sus fines a tenor de las necesidades y deseos de ésta. Por otra parte, ellos mismos representan "sociedades" (en el sentido amplio de la palabra); es decir, agrupaciones de hombres(3). Las relaciones interhumanas que en ellos o entre ellos se produzcan devienen en objeto de estudio de la sociología. Más concretamente de la sociología del trabajo (o industrial), nacida en su calidad de ciencia al amparo de la convulsión pro-

funda, "no sólo industrial sino también social e intelectual" que supuso la Revolución Industrial de finales del Siglo XVIII - principios del XIX (3a).

La perspectiva sociológica de la empresa suministra, por tanto, unos datos de la realidad humana en la empresa que de alguna manera han de ser tenidos en cuenta por el ordenamiento jurídico y en especial por el laboral.

Para la sociología la empresa es ante todo una organización de individuos que mediante "una acción persigue fines de una determinada clase de un modo continuo" (4). Dos vertientes nos proponemos resaltar al respecto:

- 1.- La que refiere a los rasgos y principios que configuran e informan al colectivo humano como organización social;
- 2.- La que contempla a ese colectivo como comunidad laboral a través de la organización del trabajo en la empresa.

Notas.-

(1) GONZALEZ PARAMO, El concepto de estructura como medio para la reforma de la empresa, Rev. Fom. Soc., Nr.79 (Julio-Septiembre), Separata, pág.4.

(2) Cfr. MUT de REMOLA, Ob.cit., pág.516.

- (3) ULRICH, La Empresa como sistema social productivo, pág.266 y sigs.; Vid. en este sentido DAHRENDORF, Sozialstruktur des Betriebes, Wiesbaden 1972, pág.15 y sigs.; vid. ALONSO OLEA en su interpretación de lo "social" en la empresa como resultado de un proceso de mutación en lo que refiere a las relaciones jurídicas internas en ésta ("La empresa desde el punto de vista social", en La Empresa, Ob.cit., pág.80 y sigs).
- (3a) ALONSO OLEA, Introducción al Derecho del Trabajo, pág.230-231; vid. DAHRENDORF, Ob.cit., en su apartado "Zur Geschichte der Betriebssoziologie", pág.9 y sigs. (y literatura ahí citada); TH.CAPLOW, define la sociología del trabajo como "el estudio de las funciones sociales que emergen de la clasificación de los hombres por el trabajo que realizan" (Sociología del Trabajo, Ed. cast. Inst. Est. Pol., Trad. Alonso Olea, Madrid 1958, pág.23)
- (4) MAX WEBER, Economía y Sociedad, Tomo I, pág.42.

1. Organización Social.-

Cada organización presupone siempre una pluralidad de individuos, por lo que afirmar la posibilidad de una "empresa de uno" resulta incoherente. Es consustancial a ésta, en razón de su existencia, objetivos comunes preestablecidos lo que conlleva a la aparición de "vínculos asociativos" en la relación que se establece entre los esfuerzos de los individuos o grupos empeñados en esa tarea común. La ordenación de medios y relaciones supone a su vez la distribución de deberes y responsabilidades lo que implica el reconocimiento de un "status" de cada individuo en la organización. La racionalidad en la actividad a desarrollar -máxima satisfacción con menos número de obstáculos- precisa de una coordinación de actividades para el logro del objetivo deseado (1).

Estos rasgos esenciales se ven por su parte presididos por unos principios (2), a los que recientemente la misma doctrina sociológica parece bastante unánime en atribuir un valor meramente relativo al considerarlos como meras "verdades por aproximación" (3).

Con esta salvedad, pero no por ello con pérdida de su significación, reseñar como principios más determinantes y significativos en una organización empresarial:

- División del trabajo: Por el que el trabajador singular se ve especializado y dividido a tenor de las

continuas exigencias de los procesos productivos -"aplicación de los trabajadores a máquinas determinadas y a las operaciones específicas que éstas realizan" (4)-, lo que a su vez produce la configuración de determinados colectivos parciales, diferenciables e identificables dentro de la empresa, los cuales constituyen en el seno de ésta y por sí mismos unidades de acción, siendo titulares, en más o menos grado, de intereses propios (5).

- Unidad de Dirección: Exponente esencial de la organización como unidad global, donde encuentra su base todo un sistema de jerarquía en las relaciones de mando -o sistema lineal de dirección- (6) (para el ejercicio de una determinada función "nadie debe recibir órdenes de más de un solo jefe superior inmediato"), las cuales se asientan sobre la máxima autoridad y disciplina.
- Autonomía: Al suponer todo círculo organizado subordinación de los distintos miembros componentes entre sí; lo que lleva aparejado la necesaria distribución de las competencias atribuibles a cada uno de los respectivos órganos.
- Subordinación de los intereses particulares al interés general: Al situarse en primer término los fines de la organización, lo que conlleva a un cons-

tante enfrentamiento con los diferentes intereses individuales o intereses colectivos de los grupos. El equilibrio entre esta contraposición será factor determinante para la marcha de cualquier unidad organizativa.

Notas.-

- (1) Vid. Supra pág. 21 (con referencia a la definición que tomábamos de GAUSS).
- (2) Una visión general sobre la enunciación de los mismos en el clásico H.FAYOL, Administración industrial y general, 1 Edic. 1916; más recientemente FÜRSTENBERG, Industrie-soziologie II Die Entwicklung des Arbeits- und Betriebs-soziologie seit dem Zweiten Weltkrieg, Darmstadt 1974.
- (3) FÜRSTENBERG, Einführung in die Arbeitssoziologie, pág.8.
- (4) ALONSO OLEA, Introducción, Ob.cit., págs.255-256.
- (5) Vid. LIBERTINI, L., "Tecnici impiegati, classe operaia", Editore Reuniti, Roma 74, págs. 38 a 45. A los efectos de la relevancia de estas "unidades de acción" vid. Infra pág.343, (en relación sobre todo con la participación laboral).
- (6) Véase FISCHER, G., "Formas de Organización y cometidos de la dirección de Empresas", RPS, Abril-Junio 1962 (págs.22 y sigs.).

2. Organización de trabajo.-

Si sociológicamente encuadráramos el colectivo humano de una empresa dentro del concepto "sistema social", ahora desde la perspectiva de su actividad, de su disposición organizada para el trabajo, diremos que nos encontramos ante un "sistema técnico-social" (1) donde se agrupan y combinan todos los recursos disponibles para el objetivo de la producción.

Dos aspectos se vuelven relevantes, casi diríamos decisivos, en una organización de trabajo: Por una parte las exigencias materiales de la producción, por otra, la situación de los intereses subjetivos de las personas que en ella se encuadran.

Es así que los más modernos sistemas técnicos-sociales no son más que el resultado de un proceso continuo de mecanización y racionalización de los medios que engloba.

Mecanización en el sentido de resultado obtenido por la utilización adecuada de un capital que hace elevar la producción y que transforma en gran medida las funciones en principio asignadas a las personas con respecto al objeto de trabajo, así como también y desde una perspectiva más amplia, la configuración, control y corrección del proceso de trabajo.

Pero no solamente adquiere significación este aspecto o binomio "hombre-máquina" en una organización de trabajo, también el grado de racionalización alcanzado por un sistema

técnico de producción deviene en nota importante, al ponerse de relieve la forma o manera por la que se coordina la realización del trabajo. La combinación especial de hombre y máquina así como la unidad específica que conforman en el marco de un más amplio proceso de producción determinan en sobremanera el grado de libertad, o mejor, el ámbito temporal, local, cualitativo y cuantitativo en la realización del trabajo a desarrollar. (2)

De interés resulta entonces que una misma organización social puede constar de varias "organizaciones parciales" (Teilorganisationen) desde el punto de vista técnico-laboral, siempre y cuando la organización de trabajo en la empresa aparezca bajo el signo de la descentralización. (3). Estas organizaciones parciales adquirirán un mayor o menor grado de independencia a tenor de la concurrencia de determinados factores -vid. Infra pág.184-, pero en principio digamos que será el mismo sistema productivo adoptado el que condicione su existencia.

Notas.-

- (1) Véase al respecto MICKLER, O., Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit, Goettingen 1975; KLUTH, H., Technische und nicht-technische Determinanten der Arbeitsorganisation, in Soziologie und Moderne Gesellschaft, Stuttgart 1966 (Verhandlungen des 14. Deutschen Soziologentages).

(2) Vid. FÜRTEBERG, Ob.cit., pág.37.

(3) TH.RAISER, Das Unternehmen als Organisation, 1969, pág.123
y sigs. (también pág.128).

CAPITULO I.-

II.- La Empresa en el ámbito del Ord. Jurídico.-

A.- La Relevancia Jurídica de la Empresa.

B.- Intento de una construcción conceptual unitaria.

1.- La heterogeneidad de componentes en la Empresa.

2.- El fundamento "extra-jurídico" de la Organización como mero presupuesto de unidad.-

C.- La Empresa como objeto de regulación jurídica.

1.- Inexistencia de un concepto legal.

2.- La presencia de la Empresa en el Derecho Privado.

2.1.- Empresa y establecimiento.

2.2.- La doble disyuntiva planteada.

2.3.- Consecuencias a efectos del Derecho del Trabajo.

3.- La presencia de la Empresa en el Derecho Público.

II.- La Empresa en el ámbito del Ord. Jurídico.-

A) La Relevancia Jurídica de la Empresa.

Hemos intentado hasta aquí perfilar someramente los elementos de la empresa como célula económica y célula social a través de sus partes constitutivas esenciales. Incluso nos hemos atrevido a razonar brevemente sobre su concepto de índole económico y sociológico, tratando de resaltar aquellas particularidades que creemos como "esenciales" a tenor del objetivo de la investigación a realizar. El siguiente paso no puede ser otro que el dirigido a encuadrar esa "realidad económica-social organizada" dentro del ámbito jurídico.

Y ello, podríamos preguntarnos por qué, o más concretamente, desde qué perspectiva es relevante la empresa a efectos jurídicos.

El jurista -como decía el Prof. Garrigues- empieza por observar los hechos de la realidad exterior para reducirlos con posterioridad a conceptos o construcciones jurídicas, por ser el Derecho, en definitiva, una ciencia puramente normativa que tiene por objeto establecer una serie de reglas fundadas en una idea suprema de Justicia. Esos hechos que el jurista ve se reducen, como veíamos, a los que se suceden en el ámbito de las relaciones económicas -"factor capital"- y a los ocasionados como consecuencia de las relaciones sociales

que se desarrollaran en la comunidad humana, en este caso tipificada de laboral -"factor trabajo"-. Hechos, por lo demás, que en terminología jurídica responden a la idea de lo patrimonial y de lo sociolaboral, y que el ordenamiento se ve necesitado de regular por los efectos que éstos dejan sentir sobre la colectividad.

Dos constataciones significativas:

- La empresa se compone de elementos heterogéneos que encuentran su razón de ser en causas diferentes.
- El Ordenamiento puede optar por regular éstos, en principio, de forma inconexa, atendiendo exclusivamente al ámbito jurídico donde se producen.

Pero desde un principio hemos venido afirmando que esa realidad aparece como algo unitario diferente de sus componentes, al ser la empresa ante todo una organización productiva y social donde se conjugan factores diversos. La empresa aparece en la realidad como un todo y desde esa perspectiva de unidad tendría que interesar al Derecho. El encuadramiento de la empresa en el ámbito jurídico debía ser por tanto uniforme y en consecuencia su regulación responder a un fundamento de unidad como su propia esencia señala.

B) Intento de una construcción conceptual unitaria.

1. La Heterogeneidad de sus componentes.-

Ante la premisa sentada de "unidad" parecería lógico pensar que la ciencia jurídica respondiese a su vez con una construcción jurídica unitaria donde reposase un concepto de validez generalizado para todo el ordenamiento jurídico. ¿Ha sido o es ello así?.

Si repasásemos, aunque sólo fuese brevemente, todos los intentos de construcción jurídica de la empresa hasta ahora realizados, tarea por lo demás ingente y desproporcionada a nuestros fines, observaríamos en ellos siempre un mismo objetivo:

"Hallar un concepto unitario que permitiese someter a tratamiento jurídico autónomo todos los elementos que integran la empresa, habida cuenta, naturalmente de la heterogeneidad de éstos" (1).

En otras palabras, la literatura especializada (2) se ha movido en la dirección de armonizar y elevar a una construcción única los elementos heterogéneos que componen la empresa. La dificultad de configurar unitariamente realidades que por sí y en sí son distintas y hasta en ciertos casos divergentes, ha sido hasta hoy el gran obstáculo a salvar. Los resultados hasta la fecha alcanzados parecen ser desalentadores y parecen confirmar en algún extremo posturas nihilistas donde se

niega la posibilidad de un concepto unitario jurídico de empresa asignándole la mera calificación de un supuesto de hecho ("Tatbestand") al que el ordenamiento jurídico enlaza determinadas consecuencias (3). Así se manifiesta que las distintas normas jurídicas contemplan en cada caso -y de acuerdo con su correspondiente finalidad- un distinto aspecto de la empresa, no exigiendo, en consecuencia, la lógica jurídica que el concepto de ésta sea idéntico en las respectivas normas de cada una de las ramas jurídicas. En principio, se podría deducir por tanto la existencia de tantos conceptos de empresa como normas a ella concernientes (4).

Si bien semejante postura parece demasiado extremada, no es menos cierto también que juristas de probada solvencia investigadora dan su brazo a torcer ante la imposibilidad de conjugar en el ámbito de lo jurídico heterogeneidades tan dispares (5). Y no es de extrañar que así suceda -nos dice Montoya Melgar- si se tiene en cuenta la verdadera condición que la empresa asume ante el Derecho: "servir de necesario supuesto organizativo a la instrumentación de las relaciones jurídicas de muy diversa índole, a cuyo tratamiento se dedican, consiguientemente, distintos sectores o disciplinas del Ordenamiento jurídico" (6).

En este sentido la empresa, como ente complejo, sólo puede reputarse desde una perspectiva jurídica global de mera unidad superficial, pues la actividad de la empresa da lugar a la constitución paralela de relaciones jurídicas que en modo

alguno pueden ser objeto de tratamiento unitario por el Derecho: "No es que el Derecho fragmente la realidad social, sino que aplica a cada una de sus relaciones típicas tratamientos técnicos diversificados" (7). Ello quiere decir, por tanto, que la empresa como unidad escapa al análisis de los juristas quienes al definirla se limitan a tomar una parte por el todo (8).

Notas.-

- (1) ALONSO GARCIA, La Reforma de la Empresa, Ob.cit., pág.47-48; en parecidos términos también, MONTOYA MELGAR, La Empresa y el Derecho del Trabajo, Ob.cit., pág.406.
- (2) Vid. igualmente en ALONSO GARCIA, Ob.cit., pág.48 y sigs. la extensa relación de planteamientos doctrinales sobre el concepto empresa y su crítica correspondiente, que de manera concisa y clara expone resumidamente el autor de la Primera Ponencia al III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo (Sevilla 1970).
- (3) Vid. esta postura en la teoría alemana sostenida por WÜRDINGER, Kommentar zum Handelsgesetzbuch früher herausgegeben von Mitgliedern des Reichsgerichts, V.II, 2 Edic., Berlin 1953, pág.254.
- (4) Postura ésta radical característica en un sector de la doctrina alemana que se resiste a configurar la empresa de un modo unitario; vid. al respecto GIESEKE, Der Rechtsbegriff des Unternehmens und seine Folgen, en Beiträge zum Handels- und Wirtschaftsrecht herausgegeben von Erust Wolff, Berlin-Tübingen 1950, pág.607-608; entre nosotros rotundamente, "...no es posible dar un concepto jurídico de empresa" GARCIA HARO, La posición jurídica del Trabajador Subordinado, pág.39 o HERRERO NIETO, Vieja y nueva pro-

blemática en torno a la empresa en el Derecho del Trabajo, Rev.Dr.Mer. 1957, nr.65, "son tan variadas y múltiples las funciones de este fenómeno social...que consideramos casi imposible...dar una construcción dogmática y general sobre la empresa, válida para todas las disciplinas".

- (5) Vid. los comentarios al respecto tan significativos en esta línea de GARRIGUES, La empresa desde el punto de vista jurídico, en la Empresa, Ob.cit., pág.117; ALONSO OLEA, La empresa desde un punto de vista social, Ob.cit., pág.66; ALONSO GARCIA, Ponencia, Ob.cit., pág.46. Igualmente en los clásicos italianos: MOSA, Il rapporto di lavoro nel passaggio di empresa, Riv.Dir.Com. 1931, II, pág.28, "la huella de la empresa en el Derecho aparece bajo aspectos distintos y sometida a ideologías diferentes". ASQUINI, Profili dell'impresa, pág.158-160, "fenómeno económico poliédrico que bajo el aspecto jurídico tiene tantos perfiles distintos como son los diversos elementos que predominan en cada fase de su vida"; otro tanto en la doctrina francesa: vid. por su amplitud en este sentido CATALA, L'entreprise, Ob.cit., pág.78 y sigs., y el interesante artículo monográfico de LYON-CAEN, G./LYON-CAEN, A., La "doctrine" de l'entreprise, en "Dix ans de droit de l'entreprise" pág. 601, donde los autores remarcan en la nota 4 : "Chacun a une conception de l'entreprise. Et les définitions sont différentes selon la perspective dans laquelle elle est analysée".
- (6) Ob.cit., pág.406, pese a que el autor aboga y ve la necesidad de un "derecho empresarial" por la sobrada sustantividad que ha adquirido la empresa. (Vid. pág.400-401)
- (7) MONTROYA MELGAR, Ob.cit., pág.408.
- (8) GARRIGUES, Ob.cit., pág.175.

2. El Fundamento "extra-jurídico" de la organización como presupuesto de unidad.-

Pero si en el orden jurídico la construcción unitaria de la empresa parece por el momento algo inexistente, hemos visto, por el contrario, que en mayor o menor medida la economía y la sociología han atisbado desde sus respectivas perspectivas rasgos de verdadera uniformidad en su tratamiento y siempre a tenor de un mismo elemento: la organización. (1)

La organización sustento de la unidad socio-económica empresarial se constituye precisamente en fundamento extra-jurídico (el concepto organización es refractario al Derecho -Ferrara-) que se toma a modo de partida para la delimitación jurídica unitaria de ésta (2). Y ello nos parece consecuente, otra cosa sería conceptuarlo de acertado, porque la organización tanto la consideremos desde su perspectiva estática como dinámica resulta ser el único exponente catalizador donde se conjugan elementos diversos que aparecen así como un todo unitario a la realidad.

El jurista en su labor de acotar el tipo de relaciones jurídicas, por la razón de que cada tipo o grupo básico de relaciones se rige por normas específicas, toma en consideración esa organización según el ámbito jurídico donde se mueva. Así desde una vertiente patrimonialista la empresa aparecerá conceptuada como organización económica; el tráfico comercial con terceros, los deberes fiscales, las responsabilidades adminis-

trativas etc. como relaciones externas a ella supondrán implícitamente la existencia de una organización productiva de bienes o servicios con un fin de lucro, donde, como ya vimos, se eleva a un primer plano la titularidad de la misma. No es así extraño que renombrados teóricos hayan afirmado la coincidencia del concepto económico y jurídico de la empresa, sobre todo en el ámbito del Derecho Privado y más concretamente en el campo del Derecho Mercantil (3).

Por el contrario la regulación de las relaciones internas que se produzcan en la empresa, se verá presidida desde la óptica de una organización social formada por empresario y trabajadores. La empresa se vuelve así la organización laboral por excelencia, comunidad de trabajo, en definitiva, surgida de la coordinación de las relaciones jurídicas de trabajo existentes entre los referidos elementos personales (4).

Notas.-

- (1) En la organización se basó precisamente el primer intento de legislar un "derecho constitutivo de la empresa", aunque en verdad la ley alemana Betriebsverfassungsgesetz de 1952, no fue más que una regulación del orden social interno de ésta, donde se atendía más que nada a aspectos de la participación del personal en las decisiones de la dirección olvidando lo relativo al factor capital y relaciones económicas. En igual sentido su sucesora, Ley de 15.Enero.1972; vid. al respecto DIETZ-RICHARDI, Kommentare zum BetrVG, 6 Aufl., Band.I, §1 (Vorbermerkung); más específicamente FITTING, Die Grundzüge des neuen Betriebsverfassungsgesetzes, BABL. 1972, pág.276. Entre nosotros un comentario al respecto, BAYON CHACON, Presente y Futuro Jurídico de la Empresa, en Anales de la Academia Matritense del Notariado, Tomo XVI, 1968, pág.398.

- (2) Así lo han hecho nuestros tribunales de Justicia: TS. Sala 5 , 31.III.34:"La idea de empresario implica más que una forma o sistema de organización..."; Sala 1 , 13.Énero.1944: "las ideas de patrimonio y organización como elementos definidores de la empresa"; también Sala 6 , 13.1.1954; 21.12.1966 (R.5488); 10.10.1973 (R.3736) o STCT de 5.3.1975 (R.1205): "la empresa como organización del conjunto formado por personas, bienes y actividades de las que nacen unos derechos y obligaciones laborales...".
- (3) Vid. BROSETA, La empresa, la unificación del Derecho de obligaciones y el Derecho Mercantil, Madrid 1965, pág.175 ("el concepto jurídico de empresa debe coincidir con el económico") también en su Manual de Derecho Mercantil, 4 Edic., pág.88-89, en parecidos términos, buscando su origen en lo económico, RUBIO, J., Introducción al Derecho Mercantil, Madrid 1969, pág.453; GARRIGUES, Curso de Derecho Mercantil, cit. pág.166 y sigs. ("no hay un concepto jurídico de empresa distinto del económico"). Compárese por el contrario la tesis del Prof. URÍA donde trata por todos los medios de diferenciar un concepto económico de otro jurídico de la empresa, Derecho Mercantil, 10 Edic., pág.31 y sigs., también en este sentido FERNANDEZ NOVOA, Ob.cit., pág.17 ("El concepto jurídico de la empresa no puede confundirse con el concepto económico de la misma, porque la ciencia jurídica no puede utilizar directamente conceptos económicos").
- (4) Vid. por todos RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y contratos de Trabajo, pág.3, Anales de la Universidad Hispalense, V.XX, 1960 (utilizamos Separata y su paginación correspondiente).

C) La Empresa "objeto"de regulación jurídica.

1. Inexistencia de un concepto legal.-

La multiplicidad, hasta cierto punto contradictoria, de los distintos aspectos de la empresa parece justificar el hecho de que el estudio de la misma se haya orientado hacia la determinación y sistematización dogmática de sus aspectos particulares que se ponen de relieve en las distintas zonas o ramas de la ciencia jurídica.

Es así que la empresa hace acto de presencia dentro de nuestro derecho positivo, pero siempre bajo una constante: bajo la carencia de un concepto legal. El legislador español, al igual que la mayoría en el Derecho comparado, elude emitir un concepto de empresa. Los Códigos se limitan así a levantar acta de que la empresa existe como fenómeno de la realidad pero no se ocupan de ella, dejándola fuera en lo que a su mínima concreción se refiere (1).

No nos cabe duda y así lo manteníamos, supra pág. 4, que de ventajosa puede ser calificada esta postura en tanto y cuanto el concepto de empresa tendrá que ser deducido entonces en sus límites al amparo de las normas que sobre ella inciden, resultando así un concepto "operativo" dentro del ámbito jurídico de que se trate.

Sin embargo, semejante inexistencia conceptual, si se quiere

en un plano de más o menos generalidad pero fijando mínimos en los que apoyarse, supondrá en muchos momentos el reverso de la moneda; es decir, la confusión respecto a qué debe entenderse por empresa. Máxime cuando la variedad terminológica con que se denominan toda una gama de unidades de producción en el sector industrial o de subdivisiones organizativas en el sector comercial no han sido asimiladas en su significación plena por la ciencia jurídica, en la cual se continúan empleando términos la mayor de las veces equívocos y de viejo cuño que no responden o se ven sobrepasados por la realidad.

Y eso no debe extrañar si tenemos presente que la empresa no es una realidad estática, ni siquiera relativamente estabilizada. Su evolución que ha sido y es trepidante así lo demuestra. El libre juego de las fuerzas económicas que la hizo nacer en un momento determinado y bajo determinadas circunstancias, la ha convertido hoy en algo sino diferente en su propia esencia sí muy distante en lo que a su estructura organizativa se refiere en comparación con aquellas unidades de producción de finales del Siglo XVIII o principios del XIX (2).

La "empresa" de nuestros días no se entiende ya en singular como la fábrica o el taller de antaño; no, ésta se erige como una organización tan compleja que en muchos momentos no se puede precisar dónde empieza o dónde termina. Y es así porque, entre otras muchas razones, la acumulación de capital provoca más y más una disociación entre titular empresario y

realidad empresa; la división del trabajo acentúa la aparición de unidades de producción independientes dentro de la misma organización empresarial que a menudo y por conveniencias no meramente técnicas sino legales adquieren igualmente en el ámbito jurídico la calificación de independientes a través generalmente de la figura de la sociedad; en definitiva, porque la empresa como organismo vivo tiene la necesidad de adaptar constantemente su estructura interna de organización a los nuevos avances tecnológicos en pos de una mejor y más rentable producción, al mismo tiempo que asimila los nuevos logros y conquistas que se van sucediendo en el orden social.

Sobre estas constantes se mueve la empresa de hoy, muy diferente por cierto a la sobreentendida con diferente terminología en nuestros primeros códigos de derecho positivo, hoy aún vigentes. Bien es cierto que la interpretación jurídica debe tratar de adaptar a las nuevas realidades los principios que subyacen en las normas, pero no lo es menos que en ocasiones nos encontramos con el riesgo de que esas normas nacieron precisamente a tenor de una concreta realidad o fenómeno social determinado desvirtuándose su esencia en el momento de ser aplicadas a uno nuevo.

Notas.-

- (1) Vid. BRECHER, Das Unternehmen als Rechtsgegenstand, pág.128 y sigs.

- (2) Compárese al respecto desde una perspectiva histórica con el correspondiente análisis de sus causas, ALONSO OLEA, Introducción, Ob.cit., pág.255 y sigs. (en general Cap. VIII, Ap. B "La Revolución tecnológica y sus consecuencias");

2. La Presencia de la Empresa en el Derecho Privado.-

Responde ésta a razones de índole puramente económicas y ello porque la empresa frecuentemente resulta ser objeto de tráfico o de negocio jurídico. Una empresa puede, en principio, comprarse, usufructuarse, hipotecarse y hasta ser objeto de una transmisión "mortis causa". En estos supuestos contemplados directa o indirectamente por nuestras leyes civiles, la empresa aparece como unidad patrimonial, como "un todo unitario y complejo diferenciado de los elementos que singularmente la integran" (1), sujeta a la esfera de disposición de su titular.

Pero también desde otro ángulo la empresa hace notar su presencia en el Derecho privado, más concretamente en la parcela del Derecho mercantil, al conferir su explotación al titular una condición singular: la de empresario mercantil o, si se quiere, en terminología de nuestro viejo Código de Comercio la de "comerciante" (Art.1 C.com.). Es así que el Derecho mercantil se encarga de velar por los intereses de los llamados dueños del capital, titulares de la organización económica, de sus relaciones entre sí, al igual que las que mantienen desde esta condición con terceros en el tráfico jurídico (2). Ignora por tanto desde esta perspectiva el elemento humano componente de esa organización, siendo solamente decisivo que la célula económica aparezca explotada por un titular(es) con vistas a una ganancia lucrativa. Los grupos humanos, por consiguiente, constituidos con un "fin desinteresado" no le con-

ciernen, no son empresa (3).

Conscientemente hemos referido la empresa como organización económica que el derecho privado califica de unidad patrimonial sujeta a un titular, teniendo muy presente lo que decíamos al comienzo de nuestra exposición: el espíritu creador no llega por sí sólo para configurar una empresa, es preciso además que este se plasme en objetos del mundo exterior de tal manera que los restantes hombres puedan captarlo y diferenciarlo (vid. Supra pág. 7). Sería impensable que la actividad económica organizada pudiese por sí sola ser objeto de tráfico o más concretamente de un negocio jurídico. Por ello la empresa no se manifiesta exclusivamente como actividad, sino a través de un complejo de bienes organizados para el ejercicio de esa actividad.

Notas.-

- (1) Compárese en este sentido STS, Sala 1 , 21.12.1965; 18.5.1970 (R.2297). Manifestación ésta que encuentra sentido dentro de la doctrina representada por la teoría del "patrimonio separado" o más concretamente como "patrimonio autónomo afecto a un fin" (Zweckvermoegen): La adscripción de una masa patrimonial a un determinado fin, que origina el patrimonio separado, supone concretar sobre la misma un determinado grupo de relaciones jurídicas pasivas que a veces sólo pueden hacerse efectivas sobre el patrimonio separado (Vid. PUIG BRUTAU, Fundamentos de Derecho Civil, T.I, V.I (segunda parte) pág.823); Vid. en la teoría italiana BALLETA, L'azienda nel codice civile, Giuffrè 1955, pág.47 y sigs. En sus orígenes en la doctrina alemana BRINZ, Lehrbuch der Pandekten, Vol.I, 1884, págs.224 y sigs., su crítica en el derecho alemán por ENNECCERUS/NIPPERDEY, Derecho Civil

- (2) Vid. Garrigues, "Qué es y qué debe ser el Derecho Mercantil" RDM, nr.71, 1959, pág.7 y sigs.
- (3) Este doble punto de vista (carácter indiferente de la presencia de un personal asalariado y la importancia determinante de la busca de una ganancia) es el que opone fundamentalmente al Derecho Mercantil frente al Derecho del Trabajo (Cfr. CATALA, Ob.cit., pág.136). Es quizás por ello lo que induce a pensar como HERRERO NIETO, Problemas jurídicos..., Ob.cit., pág.67 ,que "tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Mercantil han tenido la virtud de romper la unidad de la empresa en aras del Derecho Patrimonial y cuantas teorías y conceptos se propugnan en torno a la denominada comunidad de empresa no son más que afirmaciones teóricas, carentes de todo apoyo en el Derecho positivo".

2.1. Empresa y Establecimiento.-

La objetivización de la empresa en el campo privado responde a lo que se denomina normalmente "establecimiento" (1).

Bien es cierto que semejante aseveración no se ve correspondida en su generalidad desde un plano terminológico en nuestra legislación positiva, la cual acude con demasiada frecuencia a una innumerable lista de expresiones -establecimiento, explotación, industria, negocio, etc.- para designar en ocasiones la totalidad de la empresa y en otras realidades muy diferentes difíciles de precisar.

La jurisprudencia y la doctrina especializada han puesto a menudo de relieve esta problemática, aunque incurriendo a veces en la misma confusión. Así hay autores que identifican, por ejemplo en el ámbito mercantil, empresa y establecimiento partiendo para ello de una dualidad de elementos: empresario y empresa; otros, por el contrario, mantienen la existencia de tres: empresario, empresa y establecimiento (2). Este último entendido como lugar donde habitualmente se ejerce una actividad industrial o comercial, como base inerte y estática de la organización empresarial (3).

Existen supuestos donde la "filigrana" idiomática del legislador no pasa de ser eso, pura imprecisión o variante terminológica cuyo contenido aparece deducido del principio informador de la norma que la contiene. Este es el caso a contem-

plar en el Art. 1056-2, C.c. por el que el testador a fin de "conservar indivisa una explotación agrícola, industrial o fabril" puede disponer que se satisfaga la legítima a los demás descendientes en metálico. Es claro que el término "explotación" refiere aquí la empresa como unidad.

Sin embargo, no es ésta la generalidad. Tomemos en consideración el Art. 1389-2 Cc. (antiguo Art.1413) por el que el conyuge en quien recaiga la administración de la sociedad de gananciales, para realizar actos de disposición "sobre inmuebles, establecimientos mercantiles, objetos preciosos o valores mobiliarios... necesitará autorización judicial". ¿Qué quiere decir o debe comprenderse bajo establecimiento mercantil? ¿El conjunto de medios materiales que lo configuran?, como podría deducirse del contexto del precepto que enumera realidades materiales, o por el contrario, ¿establecimiento en el sentido de unidad organizada que es instrumento de una actividad mercantil?.

Igualmente deviene difícil de precisar el concepto cuando el legislador parece querer contraponerlo al término empresa. Así el Art.31-3 LSA al disponer la aportación de una "empresa o establecimiento mercantil o industrial..." (4) a una sociedad, lo cual parecería en principio aceptable cuando se reconoce la posibilidad de que una empresa mercantil se componga de varios establecimientos (5).

Notas.-

- (1) Es lo que el Art.2555 del Código civil italiano define como "azienda": "conjunto de bienes organizados por el empresario para el ejercicio de la empresa"; en opinión de URÍA, no compartida por cierto en un gran sector de la doctrina por no encontrar reflejo en el Derecho positivo, la empresa desde un punto de vista subjetivo se manifiesta como "actividad del sujeto organizador", desde el objetivo como "conjunto de medios instrumentales organizados para el servicio de esa actividad", lo que equivale al establecimiento, en su Derecho Mercantil, 10 Edic., pág.35. Vid ya esta distinción en la teoría italiana que parte de las definiciones contenidas en los arts.2082 ("impresa": ejercicio profesional de una actividad económica organizada...) y el referido Art.2555 ("azienda"). Vid. CASANOVA, Le imprese commerciali, Torino 1955, nr.41, pág.96.

- (2) Vid. GHIDINI,V., Lineamenti del diritto dell'impresa, Milán 1971, pág.179 y sigs.

- (3) Vid, es GARRIGUES quien mantiene entre nosotros esta posición, Curso..., ob.cit., pág.205, y que apoya en los efectos jurídicos del establecimiento como sede de la actividad, así: la competencia del Registrador Mercantil a efectos de inscripción (Art.7 Regl.Reg.); competencia del juez en caso de quiebra (Art.63-8 LEC); lugar adecuado para el levantamiento del protesto (Art.504-505 C.Com.).

- (4) También Art.8 LRLim; compárese además sobre la posibilidad de esta disyuntiva: Art.69, 283, 285, 286, 547; etc. del Código de Comercio.

- (5) Así Art.65-2 LEC, respecto a la fijación del domicilio de los comerciantes cuando "éstos tuviesen establecimientos mercantiles a su cargo en diferentes partidos judiciales..."; compárese igualmente Art.71-4 Regl.Reg.Merc. a efectos de inscripción.

2.2. La doble disyuntiva planteada: El establecimiento, ¿mero local de negocio o "hacienda" mercantil?.-

La no identificación de establecimiento y empresa ha llevado a considerar al primero como simple local de negocio, en donde se desarrolla una actividad empresarial. Así Olivencia (1) tomando como fundamento el hoy derogado Art.1413 C.c. (2), por el que se exigía el consentimiento "uxoris" o la subsidiaria autorización judicial para actos de disposición sobre "inmuebles o establecimientos mercantiles". Enumeración ésta, tan taxativa, que le da pie a afirmar que la reforma de 1951 del Código Civil no se fijó en criterios abstractos de valor económico sino que apuntó hacia "elementos de arraigo" prefiriendo determinar así bienes concretos (2a). Con referencias directas al Art.3 LAU (exclusión del arrendamiento de empresa) y Art.19 L.H.Mobiliaria (establecimiento mercantil objeto de hipoteca) reafirma su argumento por el que el establecimiento mercantil no pasa de ser el local y las instalaciones fijas permanentes "como se deduce del Art.20 L.H.Mob." (3).

Es por el contrario De la Cámara (4) quien se opone a esta equiparación de establecimiento-local, aduciendo al hilo de la argumentación de Olivencia que en ese caso el Art.1413 habría hablado de local de negocio que es un término unívoco y no de establecimiento mercantil que es equívoco. Además, continúa acertadamente De la Cámara, "si se tratase del local el Art.1413 no tendría que haber hecho esa nueva excepción ya que se comprendería en la de inmuebles" (4a). En conse-

cuencia el autor defiende que el establecimiento es la empresa o "hacienda mercantil", siendo decisivo lo que en terminología italiana se comprende bajo "aviamiento", pues, el simple hecho de contar con los medios materiales y corporales no significa por sí solo que haya una empresa.

Esta equiparación se ve en parte menoscabada en la posición adoptada por Gómez Acebo (6), al sostener que aunque el objeto de la hipoteca mobiliaria es el establecimiento mercantil la ley no excluye la posibilidad de una "hipoteca de la empresa", al no excluir tampoco que ésta se extienda al nombre comercial, rótulo, marcas y demás elementos de propiedad intelectual e industrial. Dicha hipoteca podría pactarse en escritura pública con fijación de cláusulas de no concurrencia ulterior en caso de ejecución y adjudicación al acreedor o a un tercero, aunque deviene en exigencia legal que entre los elementos de la empresa figure necesariamente un establecimiento mercantil sobre el que el hipotecante tenga facultad de traspaso (6a). Parece deducirse aquí que el establecimiento no es la mera base inerte o local de negocio, tampoco la empresa sino una parte o elemento de ésta (7).

Pero si en el ámbito hipotecario la distinción o comprensión del concepto es grande, no lo es menos en el de los arrendamientos urbanos donde el Art.3.1 de la Ley 24.12.1964 excluye de su normativa lo que denomina "arrendamiento de industria o negocio". La doctrina lo ha precisado como "arrendamiento de empresa", haciendo sinónimas ambas expresiones y reputándolo existente, por lo que excluido de la LAU (8),

cuando el arrendatario recibiese, además del local, el negocio o industria en él establecido de modo que el objeto del contrato sea no solamente los bienes que en el mismo se enumeran, "sino una unidad patrimonial con vida propia y susceptible de ser inmediatamente explotada" (9).

La Jurisprudencia ha tratado por todos los medios de trazar una línea sólida y definitiva de distinción por lo que declaraba en una ya vieja sentencia: "...si lo que se ceda en uso o disfrute al arrendamiento es todo o parte de un edificio dotado de los elementos precisos y debidamente organizados para la obtención de un producto económico..., se estará en presencia de una unidad patrimonial con vida propia creada por el arrendador y constitutiva del concepto de industria, mientras que si lo cedido es el edificio desnudo o con elementos desarticulados no aptos por sí solos para una finalidad industrial... será la de un arrendamiento de local de negocio". (STS- Sala 1 , 3.12.1957) (10)

Sin embargo, bajo el punto de vista del Prof. Uría el concepto de "industria o negocio" se perfila en la jurisprudencia como concepto autónomo y equivalente al de establecimiento y no al de empresa (11), en consecuencia con su tesis ya expuesta (vid. Supra nota 1 , pag.49).

Notas.-

- (1) "Los Establecimientos mercantiles y el nuevo Art.1413 del Código civil", en Estudios del Centenario de la Ley del Notariado, Tomo IV, págs.163 y sigs.

- (2) Como ya apuntábamos, las reminiscencias de este precepto, nacido al amparo de la reforma de 1958 "De la administración de la Sociedad de gananciales", se encuentran hoy en el Art.1389-2 del C.c. encuadrado a su vez en el Título III, Libro IV ("Del régimen económico matrimonial") producto de la reforma de 13/Mayo/1981, por el que se implantaba en el régimen matrimonial el principio de administración diárquica.
- (2a) OLIVENCIA, Ob.cit., pág.194 y 205.
- (3) A favor de esta tesis, GOMEZ PEREZ, "Breves consideraciones sobre el concepto de establecimiento mercantil en el Art.1413 del Código Civil", RDNºt. 1963 y Vallet de GOYTISOLO, Planteamiento y cuestiones generales de la Ley de 16-XII-54 sobre Hipoteca Mobiliaria y Prenda sin desplazamiento de posesión, en Estudios sobre derecho de cosas y garantías reales, pág.633.
- (4) "El nuevo Art.1413 del Código Civil", en ADC, T.XII (1959) y T.XIII (1960).
- (4a) Ob.cit., Tomo XII, pág.97.
- (5) Apoyo a esta tesis en la Res. de la Dir. Gen. de los Registros de 23/Oct./59; sigue esta postura RIERA AISA: "Hipoteca Mobiliaria", en Nueva Enciclopedia Jurídica Española.
- (6) "La hipoteca del establecimiento mercantil", en RDM 1955, nr.123.
- (6a) GOMEZ ACEBO, Ob.cit., pág.131.
- (7) Vid. Exposición de Motivos de la L.H.Mob.Prend. sin Despl., "Se ha creído que debe consagrarse preferente atención al establecimiento, como base física de la empresa, como elemento más permanente de la misma..." (el subrayado es nuestro)

- (8) La exclusión de los arrendamientos de empresa respecto del régimen tuitivo que la Ley establece para los arrendamientos de locales de negocio han producido en el tiempo una serie de tensiones y conflictos que deducidos judicialmente han dado lugar a una abundantísima casuística jurisprudencial; al respecto remitimos a FUENTES LOJO: "Nuevos Comentarios a la Ley de Arrendamientos Urbanos y a la Legislación de viviendas de protección oficial," Barcelona 1970.
Y la importancia de ello estriba en que mientras los arrendatarios han pretendido obtener la calificación de arrendamientos de locales para sus contratos y así beneficiarse de la prórroga legal o de la tasa de causas de resolución, los arrendadores han buscado lo contrario. Vid sobre la confusión terminológica en el uso de los vocablos "local" y "establecimiento" en los contratos de arrendamiento la expresiva STS. 9.7.1979 (Sala 1 , R.2936)
- (9) Vid. ILLESCAS ORTIZ, "El arrendamiento de local de negocio", Madrid 1978, pág.31 y sigs.
- (10) La Jurisprudencia se ha movido en esa dirección, acentuando la idea de unidad patrimonial integrada por un conjunto organizado y dispuesto ("aviado") a un fin económico. Vid. como representativa de la más reciente jurisprudencia STS 14.11.1980 (Sala 1 , R.4135) y las allí citadas. Compárese anteriormente RODRIGUEZ AGUILERA, "Derecho de Arrendamientos Urbanos", Barcelona 1965, pág.196.
- (11) En su Derecho Mercantil, Ob.cit., pág.36-37. También en esta posición PASCUAL NIETO, "Arrendamiento de Empresa", Pretor 1957, pág.805.

2.3. Consecuencias prácticas a efectos del Derecho del Trabajo.-

Aunque se tratará más adelante, precisar ahora brevemente que la confusión terminológica y conceptual referida, tiene su reflejo directo en el ordenamiento laboral. Y ello encuentra sus causas en el arranque del Derecho del Trabajo a partir del tronco civil, aunque con características muy definidas en nuestra patria donde las primeras leyes obreras no trataron más que "conservar un orden, el orden tradicional de la propiedad" (1), con el consiguiente respeto del derecho patrimonial. No sólo ideología sino también lenguaje se han proyectado sobre la normativa laboral en la que vemos reflejado, hoy quizás menos, el trasvase de unas expresiones y conceptos más propios de otras disciplinas que de ésta (2).

Por esta razón intentamos extraer aquellas consecuencias de orden práctico, derivadas de la interpretación empresa-establecimiento, que nos puedan facilitar la comprensión de estos términos cuando son utilizados por el legislador laboral. A dos reducimos éstas:

- En el Derecho privado la empresa se circunscribe a la idea de unidad patrimonial, económicamente productiva, integrada por una pluralidad de elementos materiales e inmateriales, donde prevalece el elemento organizativo exponente máximo de la actividad de su titular.

- Disquisiciones interpretativas aparte, la idea de establecimiento implica:

- a) Por encima de todo, lugar estable localizado geográficamente donde la actividad empresarial se lleva a cabo (3).
- b) Su sustantividad jurídica se pone de manifiesto a partir del "aviamiento" o disposición adecuada para la consecución de un fin económico.

Notas.-

- (1) Vid. MONTOYA MELGAR, Ideología y lenguaje en las primeras leyes laborales, pág.49.
- (2) Así MONTOYA, Ob.cit., llega a afirmar: "No es, pues aventurado decir que las primeras leyes de trabajo encuentran su fundamento inspirador en el miedo de la sociedad y del Estado burgués" (pág.55), o más adelante, "en el lenguaje de las primeras leyes obreras de España está presente de modo constante la idea del atraso normativo de nuestro país..." (pág.63).
- (3) La raíz etimológica del término pone de relieve esta importante faceta de "localización": Establecimiento: Del latín tardo-vulgar *stabiliscere, y éste del latín clásico stabilire ("sujetar, afirmar, sostener, mantener sólidamente, consolidar"), que se deriva de sto, stare, steti, "estar en pie, encontrarse" (Cfr. A.Walde J.B. Hofmann, "Lateinisches etymologisches Wörterbuch", Heidelberg 1954, Band 2, pág. 596); sto procede, a su vez, directamente de la raíz indoeuropea *STÁ, "estar en pie, colocar", que se encuentra en el radical de la mayor parte de los verbos de posición de las lenguas de la familia indoeuropea (Cfr. G.Pokorny, "Indogermanisches etymologisches Wörterbuch", Bern/München 1959, Band I, pág.1001 y sics.)

3. La presencia de la Empresa en el Derecho Público.-

Al igual que el campo privado, la empresa adquiere caracteres peculiares en el ámbito del Derecho público. Es precisamente el atributo de la "publicidad" lo que caracteriza su presencia y tratamiento por el Derecho administrativo, aunque no existe tampoco en esta parcela jurídica una definición legal de lo que la empresa pública sea y en consecuencia es así mismo inexistente un esquema claro y consolidado, positiva y doctrinalmente, de su régimen jurídico.

La doctrina se ha encontrado con grandes dificultades para elaborar un concepto de validez general; la numerosa y cambiante normativa sobre esta materia a lo que se añade la polémica suscitada en el ámbito mercantil sobre el concepto, han contribuido extraordinariamente a ello. Quizás por estas razones sólo encontremos definiciones en las que se reseñan exclusivamente rasgos esenciales sobre los que existe prácticamente unanimidad en la doctrina. Parece ser que la expresión "empresa pública" hace referencia a una:

"unidad organizativa que realiza una actividad económica y que está vinculada a la Administración pública" (1)

Si tenemos en cuenta que la calificación de unidad organizativa resulta en sí demasiado amplia tendremos que acudir a las notas que la matizan desde la perspectiva de su naturaleza pública, eso que denominábamos (Supra pág. 4) esencialidades en la operatividad del concepto.

Pese a la controversia que se suscita a nivel doctrinal y jurisprudencial en la determinación del elemento definidor de la "publicidad" de la empresa (2), creemos que son esencialmente dos los rasgos que deben resaltarse:

- En primer lugar, la vinculación de esa unidad organizativa que realiza una actividad económica a la Administración (3);

- En segundo lugar, el fin que persigue se concreta en satisfacer las necesidades de la colectividad (4).

En este orden de cosas la empresa se nos presenta en el Derecho administrativo oscurecida por el calificativo de lo público; casi nos atreveríamos a decir que su determinación conceptual se transfigura o esconde detrás del concepto de publicidad (5).

Pero la empresa también adquiere relevancia en la parcela del Derecho tributario, aunque sus normas tampoco se preocupan de ofrecer una definición; antes bien, funcionalizan igualmente su concepto centrándose en su actividad productora o -aquí- generadora de unos rendimientos que pueden ser sometidos a tributación. Por ello la importancia práctica para las normas fiscales sobre la empresa, se centra, desde un comienzo, en la distinción de dos formas concretas (6):

- "Empresa individual", cuando su titular es una persona física. A efectos fiscales ésta es el propio empresario

en cuanto ejerce una actividad de industria o comercio, esto es una actividad empresarial. Cabe decir entonces que, en rigor, la empresa individual no se "constituye" o no se crea por un acto formal, sino que existe desde el momento en que una persona física comienza por simples actos singulares a "ejercer el comercio" con cierto carácter habitual.

- "Empresa social", cuando la titularidad recae en una sociedad o unión de dos o más personas físicas bajo un nombre común.

A efectos del Derecho tributario no interesa el concepto de empresa en cuanto tal, le importa sobre todo su titular, ya sea individual o social, aunque desde el ángulo de la "transparencia fiscal" éste resulta relevante por la separación que conlleva del patrimonio civil (del titular) y el patrimonio comercial, y cuyo resultado consagra la existencia autónoma de la empresa como una entidad jurídica distinta del empresario(7).

Notas.-

- (1) Vid. sobre el concepto de empresa pública en la doctrina española, RIVERO ISERN, Derecho Público y Derecho Privado en la Organización y Actividad de las Empresas Públicas, RAP 1978, nr.86, pág.33 y sigs.; también de interés la obra conjunta, "La Empresa Pública en España", Madrid 1972.

- (2) Las opiniones doctrinales son en este sentido contradictorias, pues, mientras un sector basa el carácter de "publicidad" de la empresa en su finalidad (actividad económica con fines de utilidad pública), así GARRIDO FALLA: "La Empresa pública en el Derecho español", en La Empresa..., Ob.cit., vol.55, págs.869-870; ALBINANA, El concepto de Empresa pública en las cuentas económicas de 1966, en Revista "De Economía", nr.114, Madrid 1970; otro lo hace predicando el control de ésta por un ente público como básico en su régimen jurídico, así MARTIN MATEO, Ob.cit., pág.62-63; WAGNER S.: "La Organización y control del sector empresarial público en España", Madrid 1971, pág.77-78. También quien omite completamente la idea de finalidad pública, en este sentido vid. la postura de MEILAN GIL y MENDOZA OLIVAN en sus respectivos trabajos de la obra "La Empresa...", Ob.cit., (Cfr. Isern, pág.34-35).
- (3) Es concluyente en este aspecto la STS. 28.9.1978 (comentada por LINDE PANTAGUA, REDA, nr.20/1979, pág.137): "la publicidad de una empresa se determina por el control que sobre ella ejerce una Administración..., poco importa, pues, el dato de la personalidad jurídica, si se es o no persona o si se tiene personificación pública o privada".
- (4) (Vid. Supra pág.16). Por eso se ha remarcado con insistencia que "el beneficio se manifiesta como un elemento no subordinado, sino condicionado a la consecución de los fines asumidos por ella, de forma que las decisiones de inversión se adoptan teniendo como parámetro de maximización, no sólo el beneficio y vida de la empresa, sino, sobre todo, el desarrollo del país" (Stammati, Cfr. Isern, Ob.cit., pág.15).
- (5) Comp. SANCHEZ MORON: Introducción al Régimen Jurídico de la Empresa Pública en España, RAB, nr.93, 1980, pág.92 y sigs.
- (6) En algunos casos la distinción es indiferente y esto ocurre cuando el objeto de tributación es la actividad de la empresa, así: Licencia Fiscal (Imp. Industrial), transmisiones patrimoniales, tráfico de empresas o Arbitrios (plusvalía, radicación, etc.)
- (7) Vid. KETCHEDJIAN, "L'entreprise individuelle et le Droit Fiscal: Un nouveau Sujet de Droit?", en Revue de Science Financière, nr.2 (Abril-Juin) 1974, pág.422 y sigs.

CAPITULO II.- La Aceptación Laboral de Empresa.-

I.- La Empresa y el Derecho del Trabajo.-

A.- Presupuestos jurídico-laborales.-

1.- El factor "personal" determinante de la
acepción laboral de empresa.-

2.- El Derecho del Trabajo como Derecho la-
boral de la empresa.-

B.- Objetivización de la "entidad" empresa.-

1.- "El Marco adecuado de la prestación de
trabajo".-

2.- La "objetivización" y sus efectos prác-
ticos: Carencia de personalidad jurídica.-

C.- Concepto de Empresa.-

1.- Inexistencia de una definición legal.-

1.1.- Tesis en la doctrina científica:
Contraposición conceptual.

1.2.- Tesis en la doctrina legal: El Re-
flejo de la distinción.

2.- Alcance y significado del concepto Empresa
en el Estatuto de los Trabajadores.-

A) Presupuestos jurídicos-laborales.-

1. El factor "personal" determinante en la acepción laboral de empresa.-

Por lo ya visto la empresa, desde esa perspectiva poliédrica que la caracteriza, aparece ante el Ordenamiento jurídico tanto como unidad patrimonial o mero presupuesto del tráfico comercial como fundamento de un hecho imponible. Sin embargo, estas consideraciones, muy propias de su naturaleza económica y que en cierta manera también se ponen de manifiesto en lo relativo a su finalidad y control público en el ámbito del Derecho administrativo, no son las que interesan en primera línea a la parcela jurídica de lo laboral.

El Derecho del Trabajo persigue la regulación de su interioridad "esencial" (1), a saber, la regulación de las relaciones jurídico-personales que se producen en su seno. Y éstas no pueden ser otras que las derivadas del trabajo que por cuenta ajena lleva a cabo una colectividad humana. La existencia de un complejo de normas destinadas a la regulación de ese trabajo en la empresa ratifica la relevancia iuslaboralista de ésta; de tal manera que pasa a convertirse en piedra angular o centro de imputación de fundamental importancia del Derecho del Trabajo (2).

Poco importa a estos efectos que la empresa sea "individual" o "social" respecto de su titular, que persiga fines lucrativos o desinteresados, que produzca bienes o distribuya ser-

vicios, siempre existirá empresa a efectos laborales cuando un colectivo humano desarrolle una actividad profesional por cuenta de otra persona, a la que le une un vínculo contractual.

Es así que el primer presupuesto que da lugar a la constitución de la empresa en sentido jurídico-laboral es el sustrato imprescindible de una colectividad de trabajadores y un empresario. En palabras del Prof. Olea la empresa aparece en nuestros días fundada sobre "relaciones contractuales", relaciones naturalmente en este caso de carácter laboral.(3)

Sin embargo, debemos precisar aun más, pues, el concepto empresa implica siempre organización, de lo que se deduce en pura lógica que esas relaciones jurídicas deben ser así mismo organizadas. Estas no constituyen, por tanto, vínculos aislados entre cada trabajador singular y el empresario, sino que componen un conjunto coordinado "en que cada relación interacciona con las demás" (4) adquiriendo una relevancia jurídica (5).

Quiere decir esto que para que exista realmente una empresa desde el punto de vista laboral, además de una pluralidad de trabajadores se requiere una organización general en situación de interdependencia, de tal forma -nos dice Bayon Chacón (6)- "que la función técnica de cada trabajador esté ligada con las de los demás en una convivencia técnica, no espacial, que, por la necesidad de la adecuación del Derecho a la realidad que debe regular, provoca a su vez una convivencia jurídica...".

Notas.-

- (1) Conscientemente empleamos el adjetivo "esencial" al tener presente que un gran sector doctrinal, no solamente ius-laboralista sino también mercantilista (caso del Prof. Garrigues, Curso..., Ob.cit., pág.167) ve a la empresa antes que nada como una "comunidad de trabajo" (Arbeitsgemeinschaft). La organización humana que la empresa representa, salta así al primer plano de consideración, vid. KUNZE, "Bemerkungen zum Verhältnis von Arbeits- und Unternehmensrecht", en Festschrift für Schilling 1973, pág.333.

- (2) Vid. GALPERIN, Begriff und Wesen des Betriebes im Arbeitsrecht, B. Arb Bl. 1950, pág.61; posteriormente en cuanto a su relevancia en los distintos ámbitos del Derecho del Trabajo HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch..., Tomo I, pág.96.

- (3) Ya citado Supra Nota 3 (pág. 23) (en concreto pág.84)

- (4) MONTOYA MELGAR, Ob.cit., pág.416.

- (5) Vid. al respecto ZOELLNER, Die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und Unternehmen, en 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, 1979, pág.747 y sigs.

- (6) BAYON CHACON, "El concepto jurídico-laboral de empresa", Rev. Fac. Der., 1959-60, pág.286.

2. El Derecho del Trabajo como Derecho laboral de la empresa.-

En esta idea la presencia de la empresa provoca, entonces, la aparición de un gran número de normas que toman como punto de referencia de su regulación a esa pluralidad de relaciones jurídico-laborales que se desenvuelven de forma organizada en su interior. Normas de carácter general -convenio colectivo, reglamento de régimen interior, acuerdo de empresa- cuyo objeto no es la regulación de la relación singular de trabajo sino el conjunto de ellas, al tener lugar precisamente, en el ámbito concreto de la organización empresarial.

La relación empresario-trabajador se ve así doblemente condicionada, no solo desde el punto de vista cuantitativo -mayor número de normas que inciden sobre esa relación contractual- sino también, y esto es lo decisivo, cualitativo al aplicarse al contenido obligacional de la relación una legislación específica de carácter general que precisa aun más la dependencia jurídica del trabajador otorgándole, en contrapartida, un "status" más ventajoso en cuanto a sus derechos que si fuera una mera relación singular de trabajo (1). Pero no solamente desde esta vertiente la empresa es objeto de atención por parte del legislador. Si cabe, todavía mucho más decisivo es el hecho de que cuando éste regula normativamente la relación jurídico-laboral no entiende ésta fuera de contexto de la empresa. Esta se convierte así en centro de imputación de muy numerosos preceptos jurídicos, los cuales no tendrían razón de ser fuera de ella (2).

De esta manera la empresa viene a constituir el más importante factor de vinculación normativa de las normas laborales (3), cumpliéndose el futurible que a principios de siglo realizaba Heinz Potthoff al afirmar que "se puede decir sin exageración alguna que la empresa (Betrieb) se sitúa en el centro mismo de la controversia social, si ello todavía no es así pronto lo será" (4).

Que duda cabe, nos dice Montoya Melgar (5), que en el fondo de la "mens legislatoris" se encuentra la idea más o menos premeditada y reflexiva que el "Derecho del trabajo más que el Derecho aplicable a las relaciones singulares de trabajo es el Derecho laboral de la empresa". Y ello resulta coherente ante la constatación de que el mundo de la producción (en su más amplio sentido), o si se quiere el mundo del trabajo asalariado, se incordina casi por naturaleza en la empresa (6). Se ha llegado por eso a decir, vaticinando sobre la expansión del Derecho del trabajo, que éste se reconduce a su propia disolución en un posible y futuro Derecho de la Producción Económica que tenga por núcleo y fundamento las llamadas "relaciones de producción" de cuyo tratamiento derive el de las demás relaciones sociales (7).

Notas.-

(1) MONTOYA MELGAR, La empresa y el Derecho del Trabajo, Ob.cit., pág.402.

- (2) Pero no solamente la normativa aplicable por excelencia a la empresa laboral, como sería el Título II del Est. Trab. ("Derechos de representación colectiva"), o parte del Título III Est. Trab. referente a las "Unidades de negociación", sino también la que refiere a la propia relación contractual entre empresario y trabajador; pensemos así en temas como Promoción y formación profesional (Art.22a); Ascensos (Art.24-2); Jornada (Art.34-4); Horario y turnos (Art.36-1); Vacaciones (Art.38-2a,3); Movilidad funcional (Art.39); Movilidad geográfica (Art.40); Cesión (Art.43.1-3); Sucesión de Empresa (Art.44-1); Suspensión del contrato (Art.45-1); Excedencias (Art.46); Extinción de la relación laboral: tecnológicas (Art.51-12, 13); causas objetivas (Art.52 a,b,c); Prescripción (Art.60-2).
- (3) RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y contrato de trabajo, pág.21.
- (4) POTTHOFF, Die sozialen Probleme des Betriebes, en Arbeitsrecht (Zeitschrift für das gesamte Dienstrecht der Arbeiter, Angestellten und Beamten) 1924, pág.640.
- (5) MONTOYA MELGAR, Ob.cit., pág.403.
- (6) De interés resulta en este sentido la tesis que mantiene el concepto jurídico de "trabajador" a partir de su incardinación en la empresa "Eingliederungstheorie"; vid. su máximo representante en la doctrina alemana, MOLITOR, Arbeitnehmer und Betrieb, en Arbeiten zum Handels-Gewerbe- und Landwirtschaftsrecht, nr.53 (1929) pág.10 y sigs., también en su "Das Wesen des Arbeitsvertrages", Leipzig 1925, pág.15 y sigs.; anteriormente MANS, Handbuch des Arbeitsrecht, 2 Edic., T.I, pág.16.
- (7) CABRERA BAZAN, Contrato de Trabajo y Ordenamiento Jurídico, AKAL 1981, pág.10.

B) Objetivización de la "entidad" empresa.-

1."El marco adecuado de la prestación de trabajo": Disociación entre titular y empresa.-

El hecho de que la disciplina iuslaboralista tome tan en consideración las prestaciones de trabajo en el seno de la empresa, responde a que en la realidad jurídica la voluntad del empresario de adscribir a sus trabajadores a una organización laboral determinada supone una constante en la práctica de la contratación laboral.

Tanto es así que nuestro aun reciente Estatuto de los Trabajadores al determinar su ámbito de aplicación en el Art.1-1 introduce, en comparación con la antigua LCT, una fórmula más elaborada y amplia, en parte sustitutiva de la vieja nota de la "dependencia", como es "el ámbito de organización y dirección de otra persona" para conceptuar al trabajador por cuenta ajena. El criterio del círculo organicista donde se prestan servicios retribuidos toma carta de naturaleza legal (1).

Lo que en el reverso de la relación contractual significa que el trabajador más que contratar con un empresario determinado lo hace "en" y "para" una empresa concreta. Su prestación encuentra solamente sentido dentro de ese ámbito para el que ha sido empleado con una misión específica, siendo de mayor relevancia para el trabajador las características de ésta que la personalidad de su titular (2). El carácter personal de la relación jurídico-laboral, innegable en la parte trabajadora, se ve condicionada en el caso del empre-

sario, el cual contrata como parte no tanto como determinada persona sino como titular de una empresa determinada. Esa desvinculación del trabajador respecto a la persona del empresario eleva a un primer plano la realidad de la empresa, cuya función -en opinión de Rodríguez Piñero- viene a ser la de constituir el "marco adecuado" de la relación originada por el contrato de trabajo (3).

Este concepto dinámico funcional (4) que se nos presenta esconde tras de sí una incuestionable realidad: la existencia de derechos del trabajador más ligados a la empresa que a la persona del empresario.

Siguiendo toda una línea jurisprudencial iniciada por el TS. en los años cincuenta el TCT manifiesta como:

"...los derechos reconocidos a los trabajadores por la Ley no tienen como sujeto pasivo las personas físicas de los dueños del negocio, sino la entidad empresa a la que el trabajador se halla vinculado".
(TCT 9.2.1978 - R.806)

La despersonalización que esta idea conlleva, alcanza en momentos determinados a considerar al empresario como un órgano o elemento más de la empresa, aunque jurídicamente sea el titular y portador de la misma (5).

"Con independencia de la Empresa como ente unitario en el campo sociológico...ya se abre camino en la doctrina y en la legislación el concepto de Empresa como uno de los sujetos de la relación laboral, con vida propia e independiente...". (STS 4.Junio.1965 - R.4251)

Bien es cierto que la disociación entre empresa y empresario encuentra su causa inicial primera en el elemento económico del capital: La "despersonalización" del mismo a través de las sociedades mercantiles por acciones se manifiesta en la separación cada vez mayor entre la propiedad de la empresa y su gestión, al escapar a sus titulares el control directo sobre la misma (6). Pero esa disociación cada vez más latente en el mundo de los grandes consorcios y multinacionales encuentra también sus causas específicas en el ámbito del Derecho del Trabajo (6a), donde la "sustantivización" de la empresa ha sido reconocida frecuentemente por la doctrina legal de nuestros tribunales de justicia:

Es la Sentencia del TS de 1 de Diciembre de 1954, reforzada posteriormente por la de 7 de Octubre de 1955 (R.2575), la que en cierta manera empieza a reconocer una "quasipersonalidad jurídica" a la empresa, destacando su concepto e influencia dentro de la órbita del derecho social y remarcando su condición de sujeto pasivo en la relación laboral (7).

Sin embargo, el reonomimiento de esta pseudo-personalidad jurídica responde a hechos muy concretos en los que la jurisprudencia y también la doctrina (8) han pretendido explicar, en base a esa disociación empresa-empresario, el fundamento de algunos principios informadores de la disciplina laboral. Tal es el supuesto típico de la sucesión en la empresa (Art.44 E.T) donde el principio de la estabilidad en el empleo provoca la subrogación del cesionario en una relación contractual tan personal como es la originada por un contrato de trabajo, apoyándose para ello en la realidad

objetiva de la empresa como sujeto de la relación laboral (9).
También por lo que respecta al fundamento de la participación
laboral, donde la empresa como persona jurídica constaría de
dos órganos: el empresario y la representación del personal (10).

Notas.-

- (1) Ya con un amplio reflejo en la jurisprudencia anterior:
STS, (Sala 6) 19.4.66 (R.1719); 16.12.1969; 30.6.1970;
12.2.72; 7.6.1978; 11.5.1979; también TCT 24.10.1971;
19.4.1972; 15.11.1978; 14.12.1978.
- (2) Al respecto Infra pág. 98 , donde lo comprobamos en com-
paración con el centro de trabajo.
- (3) RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y contrato de trabajo, págs.12 y 13
- (4) También en HERRERO NIETO, La empresa como marco más im-
portante en las relaciones laborales, Estudios García
Oviedo, Sevilla 1954, pág.189. PEREZ BOTIJA, Notas sobre
el concepto de Empresa. Su especial consideración en el
Derecho del Trabajo, Rev. Dr. M. 1948, pág.22-23, que
en consideración al concepto de empresa en la LCT se
pronuncia por una teoría contractualista y patrimonialis-
ta de la misma, "aunque también cabría hablar de una
teoría laboralista pura de la empresa en cuanto ésta se
concibe en todo supuesto donde se preste trabajo".
- (5) Infra Nota 8 y 10.
- (6) Comp. la reciente obra de ESTEBAN VELASCO, El poder de
Decisión en las Sociedades Anónimas, Civitas 1982, en
especial por su perspectiva histórica basada en el De-
recho alemán de Sociedades, Cap.II "La evolución hacia
la autonomía de los administradores", pág.117 y sigs.

- (6a) ALONSO GARCIA, Ponencia..., Ob.cit., pág.76, basa en tres hechos los intentos de despersonalización de la empresa y su afirmación como entidad objetiva independiente del empresario-titular en el ámbito del Derecho del Trabajo: 1) La existencia de un poder reglamentario que ejerce en sus múltiples posibilidades el empresario; 2) Los casos de sucesión de empresa, y 3) la existencia de órganos de congestión como órganos no del capital ni del trabajo sino de la empresa. Comp. su propia crítica en Curso..., Ob.cit., pág.312-313.
- (7) Más recientemente: STS 21.12.1966; TCT 5.3.1975 (R.1205) (y las ahí citadas).
- (8) Vid. EDEMANN, "Handbuch der deutschen Handels- See- und Wechselrechts", Leipzig 1881; "Das deutsche Handelsrecht", 4 Edic. Heidelberg 1887, donde ya hablaba de la empresa como un sujeto jurídico titular de determinados derechos y obligaciones. Compárese posteriormente desde el plano laboral la tesis mantenida por HERZFELD, Arbeitsrecht 1921, pág.139 y sigs. o FLATOW, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, Vorbem.al §1; POTTHOF, Ob.cit., pág.12, la empresa como persona jurídica cuyos órganos serían el empresario y la representación laboral.
- (9) No olvidemos, sin embargo, que esta "fictio iuris" en la que se apoya esta tesis objetivadora resulta factible al no ser el contrato de trabajo "personalísimo" en cuanto al empresario, probablemente -como dice ALONSO OLEA- "porque su prestación básica es de dar, y de dar generalmente un bien inespecífico, justamente lo contrario de lo que ocurre con el propio contrato contemplado desde el trabajador, cuya prestación básica es de hacer y de hacer algo singularísimo como es desempeñar su propio trabajo" (así ya en Lecciones..., Ob.cit., pág.190).
- (10) Supra Nota 8; vid. con posterioridad GALPERIN, "Die Organstellung des Betriebsrates", RdA 1959, pág.321ff; compárese también "Begriff und wessen des Betriebsverbandes", JARbR, Tomo I, 1964, pág.75; en contra HUECK/NIPPERDEY, Tomo II, pág.1093, RICHARDI, Kollektivgewalt und Individualwille, pág.309.

2. La "objetivación" y sus efectos prácticos.-

Sin embargo, la sustantivización de la empresa como sujeto de derecho no parece sostenible al amparo de la normativa laboral (1).

Las afirmaciones que más arriba referíamos, contenidas en la doctrina legal, conducen desde un punto de vista estrictamente jurídico a consecuencias inadmisibles (2). Así en el supuesto tipo de la "sucesión" de empresa una misma realidad -la empresa- se convierte al mismo tiempo en objeto -materia de tráfico jurídico- y sujeto de derecho -parte en la relación laboral- (3).

El mismo TS en su relativamente reciente sentencia de 18 de Junio de 1976 (R.3561) se da cuenta del error a que puede llegarse si se desliga completamente la empresa de su titular. Por ello acota la doctrina legal de la objetivización "en función de la norma jurídica a la que complementa", aquí el antiguo Art.79-1 LCT -cesión, traspaso o venta-, y aún así, sin desligarla del concepto empresario o patrono, pues "...la central térmica no es persona individual ni persona jurídica, es simplemente un bien patrimonial, una industria de la que tres sociedades anónimas son propietarias y, como tales, las tres son "el empresario patrono" (4).

Resulta claro, a nuestro parecer, que el concepto empresa adquiere una dimensión específica en el ámbito del Derecho del Trabajo. Su significación laboral, como noción autónoma, aparece cuando alrededor de una tarea productiva se crean relaciones jurídicas de trabajo entre dirigentes y ejecu-

tantes, no siendo relevante a tal efecto su finalidad y régimen jurídico civil o mercantil. La empresa carece de personalidad jurídica por lo que su importancia a los efectos de constituir un concepto central (Grundbegriff) de la disciplina iuslaboralista viene dada por ser el ámbito o marco donde las prestaciones de trabajo tienen lugar, se organizan y normalmente se ejecutan (5).

Desde esta perspectiva la "objetivización" de la empresa laboral no puede conducir a ésta a la posición de sujeto de derecho, sino en general a la mera calificación de una organización de prestaciones de trabajo que bajo la dirección de una voluntad única persigue un objetivo determinado.

Notas.-

- (1) Se ha llegado a hablar, entonces, de la empresa como "sujeto de derecho naciente" (DESPAX, Ob.cit., pág.823)
- (2) BAYON CHACON ve el peligro, sin embargo, en que "la atribución de la personalidad jurídica a la empresa resulta ser un medio efficacísimo para sostener que cada empresa es un sujeto que vive con independencia de trabajadores y empresarios y situarnos así en el camino de la socialización o la estatificación"; en el Concepto Jurídico-laboral de Empresa, Ob.cit., pág.273, donde critica la conclusión de Despax.
- (3) ALONSO GARCIA, en Curso del Derecho del Trabajo, 1973, pág.312-313; en el mismo sentido RIVERO LAMAS, "Las Relaciones de trabajo ante el cambio del titular y las

transformaciones de la empresa", en RPS, nr.55, pág.49.
También BAYON/CHACON, Ob.cit., pág.291-292, aunque con
otros matices de fondo.

- (4) Compárese con anterioridad la postura mantenida por SAN-
CHEZ de RIVERA, en su tesis, Suspensión del Contrato de
Trabajo, de 1958, a tenor de la referida STS de 1.12.1954
y numerosas resoluciones de la Dirección General de Tra-
bajo, donde comienza la doctrina legal de la objetiviza-
ción.

- (5) RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y contrato de trabajo, pág.15;
postura que igualmente mantiene CAMERLYUCK/LYON-CAEN,
Droit du Travail, 10 Edic., pág.453.

C) Concepto legal de empresa.-

1. Inexistencia de una definición en el Derecho del Trabajo.-

Al igual que en otras ramas del Ordenamiento jurídico, el legislador moderno ha eludido emitir un concepto de lo que debe entenderse por empresa en el ámbito del Derecho del Trabajo.

No podemos, sin embargo, decir lo mismo del anterior régimen nacional-sindicalista donde las abundantes definiciones de la empresa se vieron siempre teñidas por ideas más político filosóficas que jurídicas, al ser receptoras de toda una ideología contenida en el principio de la "Volksgemeinschaft" (1). Así lo reflejaron las aparecidas en las diferentes Leyes Fundamentales en las que la idea de "unidad productora al servicio de la Patria" (2) predominaba sobre otros matices. Su exponente en la legislación laboral en el Art.3 del Reglamento de Jurados de Empresa de 11-Sep-1953: "Se entiende por empresa la unidad económica al servicio de la patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado".

Ante ello la función de intepretar el concepto ha recaído una vez más en la doctrina y la jurisprudencia. Dos vertientes se nos ponen de manifiesto: La que podríamos denominar teorica-descriptiva, propia de la literatura especializada, mediante la que se busca un concepto uniforme a partir del análisis de sus elementos y con vistas a una aplicabilidad generalizada en el ámbito laboral; y la más específica y pragmática, connatural a la tarea judicial, que tiende a concretar el concepto ante el planteamiento de un determinado conflicto de intereses (3).

Notas.-

- (1) Compárese nuestro estudio "Das Beteiligungsrecht des Arbeitnehmer im Betrieb. Eine Studie über das spanische Arbeitsrecht", Goettingen 1980, págs.41 y sigs., en donde analizábamos los diferentes conceptos de empresa a efectos de la participación de los trabajadores.

- (2) Los distintos enfoques en Fuero del Trabajo (VIII-1), Fuero de los Españoles (Art.26), Ley de Principios del Movimiento Nacional (XI). Sobre la ideología subyacente, vid. BORRAJO, "Bases para la configuración comunitaria de la empresa", RPS 1969, nr.81, págs.1-20.

- (3) No deja de ser cierto que la interrelación entre la doctrina científica y legal es constante y consecuentemente lógica. Solamente resaltar el diferente razonamiento argumental en la elaboración conceptual que, aun presentando similitudes, resulta con frecuencia diferente en sus conclusiones. Y ello porque la Jurisprudencia de Intereses, de la que ya hablara IHERING, contempla el problema planteado con la adecuada valoración de los intereses en juego o en conflicto, siendo el Juez a través de su "dictum" el único jurista que asocia así el Derecho con la misma vida.

1.1.- Tesis en la Doctrina Científica: Contraposición conceptual.-

Desde la primera de estas perspectivas el término empresa no pierde su connotación económica cuando se contrapone en su vertiente funcional al ámbito de organización concreto donde tienen lugar las prestaciones de trabajo. Es Jacobi en 1926, cuando con ocasión de la publicación de unos Estudios Homenaje al profesor mercantilista Victor Ehrenberg (1), trató de precisar los conceptos jurídicos de "Betrieb" y "Unternehmen" en la disciplina laboral poniendo de relieve no sólo su importancia en este ámbito sino también su especificidad en comparación a su significación en el derecho mercantil, -público (-industrial -Gewerbe) y de seguros (2).

Partió para ello del sentido subjetivo de los referidos términos, "Betrieb" (betreiben = ejercer) y "Unternehmen" (= emprender) que resultaban identificarse como vocablos de "acción" al implicar ambos en el lenguaje normal: "acción continuada de una persona dirigida a la larga para consecución de un fin que sobrepase la mera actividad"(3). Por el contrario, desde un sentido objetivo de estos términos (-la objetivización refiere al fin al que sirve esa actividad continuada-) la unidad organizada de medios personales, materiales e inmateriales que tanto Unternehmen como Betrieb configuran, aparecen contrapuestos en sus diferentes funciones: Así la empresa, "Unternehmen", corporalizaría la unidad dentro de la cual se perseguirían los fines últimos que en la mayoría de las veces responden a necesidades

materiales de contenido o valor económico. Jacobi habló, entonces, de empresa como "unidad económica" a tenor del fin último que persigue mientras que conceptuó al "Betrieb" (centro de trabajo) (4) como "unidad técnica-organizada" cuyo fin específico es la consecución de objetivos inmediatos técnico-laborales (5).

Esta contraposición en base a la objetivación del fin perseguido ha tenido su reflejo en la doctrina francesa donde "l'entreprise" se entiende como unidad caracterizada por el fin económico que persigue ("unidad económica de producción"), mientras que "l'etablissement" por el fin inmediato de orden técnico ("unidad técnica de producción") (6)

No difiere en este sentido la doctrina patria al deducir el concepto empresa frente al "establecimiento" o "centro de trabajo": "La empresa es una unidad económica existente según un plan de alguna manera formulado en vista de su fin de producción de bienes y servicios para el mercado...y en tal sentido se distingue del centro de trabajo que es una organización técnica" (7).

De esta manera la idea general del concepto empresa no difiere en el Derecho del Trabajo del concepto que analizábamos en el ámbito económico. Una razón de peso conduce a ello: Su contraposición a un concepto diferente y de verdadera relevancia en el ámbito laboral, como es el centro de trabajo. En principio digamos que empresa conlleva a la idea de unidad económica dentro de la cual se persiguen unos objetivos económicos

o ideales fijados por su titular que pone los medios personales, materiales e inmateriales para su consecución (8).

Parece entonces que el concepto empresa no responde a una terminología específica del Derecho del Trabajo; su inclusión en la disciplina como concepto económico debe ser completada con la noción jurídica de "Betrieb" - "etablissement" - "centro de trabajo" para adquirir una significación jurídico-laboral en cuanto a su concepto se refiere.

Notas.-

- (1) Que se había ocupado del estudio de la empresa en el ámbito del Derecho mercantil, vid. "Der Kaufmann und das Kaufmännische Unternehmen", Handbuch II, pág.1 y sigs.; al igual que PISKÓ, "Das Unternehmen als Gegenstand des Rechtsverkehrs", Wien 1907.
- (2) JACOBI, "Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff", en Festschrift für V.Ehrenberg, 1926, págs.1-39. La prontitud con que la doctrina alemana inició una elaboración dogmática de los conceptos específicos del Derecho del Trabajo, no debe extrañar si se tiene presente que la constitucionalización de éste en la República de Weimar de 1919 fue seguida por la promulgación de la Betriebsrätegesetz de 1920 por la que se institucionalizaba en cierta medida el movimiento de los consejos de fábrica. Ello supuso un notable avance en los estudios relativos al concepto empresa, concepto fundamental en lo relativo a la participación de los trabajadores (Mitbestimmung). Ya anteriormente el concepto empresa en el área de la hoy denominada Seguridad Social: PILÓTY, "Das Reichsunfallversicherungsrecht", Bd.1, 1890, pág.189 y sigs.; ROSIN, "Das Recht der Arbeitsversicherung", 1893, pág.209 y sigs.
- (3) JACOBI, pág.3.

- (4) Por razones de sistemática en nuestra investigación aceptese sin más la equiparación que hacemos sin ningún tipo de fundamento del concepto Betrieb = centro de trabajo. (Detallado análisis Infra, pág.146).
- (5) La tesis "jacobiana" es seguida por una gran mayoría de autores en la doctrina alemana; HUECK/NIPPERDEY, Tomo I, pág.96; NIKISCH, Tomo I, pág.156; NEUMANN-DUESBERG, Der Betrieb, en ArbR-Blt. 1974, (I-Begriff); SOELLNER, Arbeitsrecht, pág.30; BRECHER, "Das Unternehmen...", Ob.cit., pág.104. También en lo que respecta a la distinción en el ámbito de la participación laboral, vid., por todos DIETZ/RICHARDI, Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz, 1972, 6 Edic., Tomo I, pág.82 y sigs. (y literatura allí citada). Sin embargo, críticos con respecto a la distinción RAISER, Das Unternehmen als Organisation. Kritik und Erneuerung der juristischen Unternehmenslehre, Berlin 1969, pág.123 y sigs. y SCHNORR von CAROLSFELD, Arbeitsrecht, 2 Edic. pág.32.
- (6) Así DESPAK, "Encyclopedie-Dalloz", Voix: Etablissement, pág.793, nr.6; CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Precis..., Ob.cit. pág.457; BRUN/GALLAUD, Droit du Travail, 2 Edic., Paris 1978, Tomo II, pág.178. Anteriormente DURAND-JAUSSAND, Traité de Droit du Travail I (1974), pág.408, donde se aprecia la influencia de Jacobi en la definición dada por P.Durand.
- (7) Cfr. ALONSO OLEA, Ob.cit..., pág.107; vid. también en este sentido ALONSO GARCIA, Curso..., pág.315.
- (8) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch..., Tomo I, § 16 (Grundbegriffe).

1.2.- Tesis en la doctrina legal.-

Si arrancáramos de la doctrina alemana a los efectos de precisar un concepto jurídico de empresa en el orden laboral, lógico es que repasemos igualmente de entrada la incidencia de esa tesis en la jurisprudencia de aquel país.

Tengamos presente, sin embargo, y me repito una vez más en el inciso, que el razonamiento lógico jurídico a efectuar por cualquier magistratura en su sentencia parte de dos premisas fundamentales: 1) Incidencia de la norma jurídica específica al supuesto conflictivo planteado; 2) Ponderación de todos los intereses que las partes aducen y ponen en juego en la litis. Ello conduce a su vez, caso de que el "dictum" judicial se vea obligado a la formulación de un concepto jurídico, más o menos indeterminado por su equivocidad, a que siempre lo hará con arreglo a una idea de justicia para la solución del conflicto de intereses planteado y en base a la normativa o principios generales que aplica al supuesto.

Es así que el Bundesarbeitsgericht (BAG) en su afán de interpretar el alcance del concepto empresa ("Unternehmen") (1) en las diferentes leyes laborales, lo hace siempre con arreglo a unas constantes: 1) Mantenimiento de una única línea jurisprudencial basada en la idea de "unidad económica"; 2) En su contraposición al concepto "Betrieb" que es al que considera específicamente "jurídico-laboral" y 3) A tenor de una normativa o norma determinada, aunque proyectando su validez para todo el ámbito laboral.

Aunque la idea de lo económico "Gewinnerzielung" "Unternehmergewinn"- "Unternehmerisiko" aparecen como consustanciales a la idea de empresa en las

sentencias del Reichsarbeitsgericht (RAG), no puede afirmarse que la distinción con el concepto "Betrieb" fuera del todo clara. Ello era debido en gran medida a la poca sistemática seguida por el legislador de principios de siglo en lo referente a la utilización de términos ("geschäftlicher Betrieb"; "Erwerbsgeschäft"; "gewerbliches Unternehmen"; "Gewerbetrieb", etc) lo que hacía casi inexistente la utilización del concepto "Unternehmen" (2).

Sin embargo, pronto se dejó sentir la influencia de la distinción de Jacobi;

La promulgación de la Betriebsrätegesetz de 1920, forzó mucho más al Reichsarbeitsgericht a precisar el concepto Betrieb en cuanto marco de la participación de los comités de fábrica, en consecuencia también el concepto empresa (3).

Y llegó hasta tal punto que el BAG, cansado hasta la saciedad de repetir sentencia tras sentencia la misma definición, se atrevió a decir:

"...(ésta) resulta tan clara que la Sala no considera oportuno hacer sobre su diferenciación más largas disquisiciones". (BAG 3.12.1954) (4)

En estos términos se fijaba: "El concepto de empresa debe determinarse según la unidad del objetivo propuesto detrás del fin técnico-laboral del Betrieb y a tenor de la unidad organizativa que sirve para la consecución del referido objetivo. En consecuencia es decisivo para la empresa que un único titular-empresario persiga la consecución de objetivos económicos o también de carácter ideal, con una organización empresarial uniforme" (BAG 23.9.1980) (5)

La diferenciación en base al objetivo perseguido, calificador de la unidad de organización de que se trate, hace igualmente contraponer a la Corte de Casación francesa los términos que el Code du Travail enumera (vid. por ej.: Arts.412-10, 420-1 y 431-1) a propósito del ámbito de aplicación de la participación laboral, para precisar qué debe entenderse por "entreprise", "etablissement" o "etablissement distinct" (6). Sobreentendiendo la empresa como la organización económica uniforme (unité économique) ligada a su titular, la jurisprudencia trata de fijar los límites de la unidad técnica de producción que l'etablissement parece configurar (7). Sin embargo, la extensión del concepto empresa ha desembocado en uno nuevo, "unité économique et sociale", -(vid. Infra. pág.281)- muy ligado a la problemática de los grupos de sociedades que por su complejidad estructural han dado lugar en el ámbito laboral (empresario encubierto, elecciones de personal, etc.) a una nueva noción de empresa en el estricto campo del Derecho del Trabajo (8).

En Bélgica, el Art.14-2 de la Ley sobre Organización de la Economía, configuradora de los fundamentos jurídicos de los Comités de empresa, perfila así mismo el concepto de "entreprise" con el de "unidad técnica de explotación" (technische bedrijseenheid) (9).

Que el concepto empresa ha oscilado en la jurisprudencia social de nuestro país, es algo fuera de toda duda. Y ello, pensamos, obedece principalmente a la falta de autonomía con que su concepto ha sido tratado en la disciplina laboral.

Su dependencia de la concepción mercantilista se pone claramente de manifiesto en la equiparación que de empresario y empresa se realiza, si se quiere apoyado en su momento en la propia idea patrimonialista que la LCT parecía proyectar en su articulado, aunque bien es cierto atemperada por la primacía de las relaciones laborales frente a la finalidad última del "empresario-patrono".

La STS - Sala 6 de 22 de Noviembre de 1963 resulta claro exponente de lo que decimos: "El concepto de empresa no exige que por ella se persigan fines materiales o de lucro, sino que puede serlo cualquier persona natural o jurídica aunque actúe animada por estímulos meramente morales o espirituales" (10).

No es menos cierto, así mismo, que el trasvase terminológico propio del derecho privado al Derecho del Trabajo ha dificultado sobremanera la acepción de conceptos nítidos definidores de realidades puramente laborales al margen de otras comprensiones privatistas.

Es así por ejemplo la ya vista equiparación que de empresa y establecimiento se hace en algunos ámbitos del Derecho mercantil; su reflejo en el Derecho del Trabajo podría producirse cuando el legislador utiliza este término al lado de otros (negocio, industria, comercio, etc.) sobreentendiendo su comprensión. Al paso sale el TS cuando sienta la doctrina que "ni en el ámbito del derecho mercantil ni en el que es propio del derecho que regula el complejo de las relaciones laborales... puede decirse que cada uno de los establecimientos, comercios, fábricas, almacenes, etc. o, en una terminología laboral centros de trabajo, constituye la "empresa", pues todo el conjunto de éstos, sometidos al tratamiento unitario empresarial, se integra en una misma empresa..." (Sala 4 , S 28-11. 1975 - R.4972).

Sin embargo, la empresa como "noción autónoma" a efectos del orden laboral, como ya más arriba referíamos, encuentra su sitio y es objeto de tratamiento por parte de la jurisprudencia. Dicha noción se ha hecho derivar del concepto de empresa,

"como organismo dotado de medios naturales propios, que asumiendo patrimonialmente un riesgo, hace actuar ordenada y sistemáticamente aquellos medios considerados necesarios para el logro del propósito, generalmente lucrativo, sean cualquiera el objeto o la materia a que la actividad se aplique" (STS 7.10.55 - Sala 6 - R.2575),

originario del derecho mercantil y con transcendencia meramente económica, pero de indudable utilidad al recoger la disociación que se produce entre la titularidad dominical de los medios y del negocio mismo y de su dirección económica. Ello ha hecho derivar una calificación de empresa en el Derecho Social como noción autónoma,

"que no debe confundirse con ninguna otra categoría jurídica, porque, frente a él ha de estimarse que hay empresa cuando alrededor de una tarea productiva se crean relaciones de trabajo entre dirigentes y ejecutantes, cualquiera que sea su finalidad y régimen jurídico civil o mercantil, integrando a los diferentes elementos que la componen en una verdadera universalidad de hecho, en la que los factores personales y reales pueden cambiar en el transcurso del tiempo, sin que por ello resulta alterada su esencia y unidad, tendiendo hacia su objetivación, por lo que los trabajadores, en sus derechos, no tienen como sujeto pasivo a la persona titular del empresario en un momento dado, sino a la entidad empresa, a la que se encuentran vinculados activa y pasivamente, la que permanece aunque cambie su titularidad" (11)

aunque limitadamente a un supuesto concreto del mismo: la sucesión de empresa (hoy Art.44 Est.T.).

Que el concepto empresa se ve agarrado por hilos y sujeto en multitud de fallos judiciales a la línea de interpretación de una norma específica o conjunto de ellas, resulta evidente cuando recientemente el mismo TC se atreve a decir:

"...porque aún cuando no se ha llegado a una definición que conteste a lo que la empresa sea en el campo del derecho laboral...",

y apostillar con términos de generalidad manifiesta a continuación:

"es claro que en todo caso, ésta supone una organización, una agrupación de personas y un conjunto, más o menos complicado, de medios instrumentales adecuados para el logro del fin económico perseguido" (STCT 21.2.1974 R.5147).

Aun desde esta generalidad, no difiere en gran medida del que analizábamos con una visión económica, el concepto empresa adquiriría un pleno significado si se viese complementado con conceptos de estricto significado jurídico-laboral que completasen su esencia en el ámbito del Derecho del Trabajo.

En esta línea parecen haberse movido algunas decisiones de nuestras más altas magistraturas laborales. Como más reciente la STCT de 12/Nov/1980 (R. 5754), donde con motivo del conflicto planteado por la aplicación de un convenio colectivo, la Sala deduce el concepto empresa en el orden laboral a partir de su diferenciación con el "lugar de trabajo" y "centro de trabajo", pues, "...en el complejo mundo de las relaciones laborales aunque los términos lugar de trabajo (taller, fábrica, almacén, comercio,

oficina, etc), centro de trabajo y empresa, en el lenguaje común pueden usarse, según lo que quiera expresarse, indistinta o diferenciadamente, cuando se utilizan como conceptos jurídicos no expresan ideas coincidentes..."

Notas.-

- (1) En el Ordenamiento jurídico-laboral alemán el legislador sobreentiende el concepto legal de empresa (Unternehmen) sin ofrecer definición alguna.
- (2) BORN, Die Begriffe "Betrieb" und "Unternehmen" in der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts, Leipzig 1938, pág.98-99; compárese igualmente, aunque ahora desde un punto de vista más doctrinal pero con referencias constantes a la jurisprudencia de la época, FOHL, Die Rechtsbedeutung des Betriebes, Berlin 1930.
- (3) Vid. Sentencia de 4 de Agosto de 1937 del Reichsarbeitsgericht (ARS - 30, pág.326), donde, a tenor de la concreción de una unidad de negociación (Tatsfeinheit), el tribunal distingue con claridad las dos vertientes de la organización empresarial. La misma Betriebsrätegesetz de 1920 había dado ya pie a la distinción al contraponer en su §71-2 la "posición (económica) de la empresa" frente a "los rendimientos (técnicos-laborales) del Betrieb".
- (4) En AP. Nr.1 al §88 BetrVG 1952; más tarde en parecidos términos BAG 24.9.1968, vid. en DB 1969, pág.89.
- (5) En AUR 1981, pág.92; ya anteriormente la resolución del BAG de 28.9.1971, AP. Nr.14 al §81 BetrVG 1952, donde se recogen las sentencias anteriores con esta línea jurisprudencial (también BAGE 1, 175 (178) = AP. Nr.1 al §88 BetrVG 52).

- (6) Aunque este sea el campo más prolífero a nivel jurisprudencial, la contraposición "entreprise" - "etablissement" adquiere igualmente relevancia en otras áreas del Derecho del Trabajo francés. Vid. sobre ello CATALA, Ob.cit., pág.103 y sigs.
- (7) Compárese "Sur la notion d'etablissement", Conseil D'état 1-Junio-1979 (Conclusiones del Delegado del Gobierno M. Dominique Hagelsteen), en D.S.1979, pág.369.
- (8) Vid. De Lestang, Droit Social, Abril 1979, nr. especial, pág.5 y sigs.
- (9) Vid. PIRON/DENIS, Les conseils d'entreprise et les comites de securité et d'hygiène, Bruselas 1972, pág.22 y sigs.
- (10) Compárese su correlativa del concepto empresario en STS Sala 6 , 22 -x- 1965; Que la idea de lucro no es consustancial a la empresa desde el punto de vista laboral fue puesto de manifiesto en la STS Sala 6, 24-V-54 al declarar "empresa" a un seminario Conciliar, en el mantenimiento de la idea que la empresa no es el fin sino la actividad necesaria para la consecución del mismo, cualquiera que éste sea; posteriormente vid. TCT 24-Sep-1981 (R.5392): Orden religiosa titular de empresa con varios centros de trabajo.
- (11) STCT 5 de Marzo 1975 (R.1205) que recoge la ya formulada teoría objetivadora de la empresa (vid. Supra pág.68); compárese posteriormente TCT 6 de Junio 1979 (R.3831) y STS de 6 y 12 de Mayo de 1981 (R.2251-2252)

2. Alcance y Significado del concepto empresa en el Estatuto de los Trabajadores.-

Y como no coincidentes debemos precisar, en primer lugar, qué debe entenderse bajo la expresión empresa cuando el legislador laboral hace uso de la misma.

Sería totalmente desproporcionado a nuestros propósitos iniciales un examen riguroso de toda la amplia gama de normas que directa o indirectamente refieren el concepto de empresa desde un punto de vista más o menos laboral. Nuestro estudio pretende centrarse solamente en esa ley fundamental de relaciones laborales que constituye el Estatuto de los Trabajadores, nacida al amparo del Art. 35-2 de la Constitución de 1978 y sobre la que gira hoy en día en nuestro país toda regulación referente al trabajo por cuenta ajena.

El legislador post-constitucional ha sido mucho más cuidadoso que su antecesor, artífice de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, a la hora del empleo de determinados términos que encierran en sí la conceptualización de posibles realidades jurídico-laborales. Máxime cuando estos no se ven definidos con anterioridad y son de crucial importancia para la comprensión correcta de la norma.

Recordemos en este sentido, una vez más, cómo la LCT de 1944 utilizaba para la denominación de la empresa términos carentes de una significación propia en la disciplina laboral, más propios por contra de ámbitos mercantilistas que llevaban en ocasiones a verdaderas peripecias interpretativas para su exacta comprensión.

El Estatuto de los Trabajadores ha supuesto, en nuestra opinión, un gran avance en este aspecto. La "unificación" terminológica aparece reducida en el mismo a la empresa y centro

de trabajo -excepción hecha del art.44 al preveer la "sucesión de una unidad productiva autónoma"- cuando los diferentes preceptos refieran ese "ámbito de organización de otra persona..." (Art.1 E.T.) donde el trabajador lleva a cabo su prestación laboral, con todas las consecuencias que ello implica.

Términos como "establecimiento", "industria", "negocio", "sucursal" y un largo etc. casi han desaparecido en la nueva ley. Rara es la excepción, por no decir única: Art.49, Extinción del contrato: ap.9: "por cesación de la industria, comercio o servicio..." (1)

Sin embargo, si de esta vertiente se han alcanzado mejoras no podemos afirmar lo mismo con respecto a la utilización de estos términos. Los criterios que subyacen en su empleo no parecen responder, en algunos momentos, a un razonamiento uniforme de distinción entre los conceptos que en sí conllevan, confundiéndose en ocasiones y contraponiéndose en otras. ¿Cuál es la razón de ello?.

Antes de responder a esta cuestión, sentemos a la vista del propio texto legal algunos de los criterios que hacen aparecer en el articulado el término empresa. Su concepto o definición se sobreentiende por el legislador, no así la del centro de trabajo contenida en el Art.1-5 E.T., por lo que esto puede ya servirnos como primer punto de referencia.

- Criterio de la "actividad": Referido siempre a la de la empresa y denotando un fonde económico (Art.5,d; 40-3; 51-12) que conduce en ocasiones a la equipara-

ción de la empresa con su titular (Arts.23-2; 52-b; 60-2; 68-d) (2)

- Criterio de la "organización global": Entendiendo a la empresa como un todo objetivamente organizado y globalizador de las relaciones jurídicas que tienen lugar en su seno (Arts.22-a; 24-2; 34-4; 36-3,4; 38-3; 39; 45-1-m; 52-a; 54-c; 61)

- Criterio de la "continuidad": Referido siempre a la empresa cuando se trata de la vinculación, y consiguientemente los efectos que ello implica, del trabajador a la organización empresarial (Art.11-4,5; 14-3; 15-1;c; 21-4; 43-3; 46 -2)

En consecuencia, siempre que el legislador hace referencia a la "actividad", "organización" y "continuidad", o permanencia, lo hace utilizando la expresión empresa. ¿Podemos deducir entonces que bajo ella se esconde un concepto donde late la idea de unidad organizativa calificada por su actividad constante, no pasajera, y dirigida a un fin concreto de carácter más o menos de índole económico?

De ser ello así, como la literalidad del articulado de la ley demuestra, el concepto empresa no escapa tampoco en el Estatuto de los Trabajadores a una mera significación económica y no jurídica o más concretamente jurídica-laboral. Pero tal significación encuentra por el contrario, un sentido diferente

y propio cuando se equipara o se contraponen al concepto del centro de trabajo (vid. Art.36-1; 40-1; 44-1; 51-13; 52-d; 62; 63; 72 etc.) que la misma ley, dándose cuenta de su relevancia, se atreve por primera vez a definir en su articulado como la "unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral" (Art.1-5 E.T.).

¿Cuál es la razón de que el legislador no utilice más uniformemente estos conceptos?, era la cuestión que más arriba nos planteábamos y que ahora solamente de forma parcial queremos contestar.

En primer lugar, diremos, porque utiliza el concepto empresa como concepto fundamental ("Grundbegriff") en la regulación de las relaciones laborales, sin darse muchas veces cuenta que el trabajador presta sus servicios "para" una empresa pero también "en" un centro de trabajo. La empresa, laboralmente hablando, solamente es relevante en cuanto que constituye un centro de trabajo y desde este sentido puede ser calificada de concepto central de la disciplina.

En segundo lugar, porque, a pesar de la definición contenida en el Art.1-5, el concepto centro de trabajo no resulta del todo claro al legislador. La dimensión jurídico-laboral del mismo se oculta ante la dubitativa utilización que del mismo hace, prefiriendo acudir al más general de empresa.

Notas.-

- (1) Vid. por su interés STS de 21-12-1966 (Sala 6 - R.5488) donde se distingue entre "industria" y "negocio" a tenor del Art.79 de la LCT de 1944.

- (2) No olvidemos que el principio unidad de empresa se fundamenta sobre la actividad principal de ésta y aunque se nea sometida a excepciones, la mera referencia a "actividad empresarial" denota la idea de la que lleva a cabo toda la organización empresarial entendida de forma unitaria; al respecto compárese BALLERSTEDT, K.: Unternehmen und Wirtschaftsverfassung, JZ. 1951, pág.490.

CAPITULO II: La Aceptación Laboral de Empresa.-

II.- La Distinción Empresa - Centro de Trabajo.-

A.- Virtualidad de la Distinción en el Estatuto de los Trabajadores.-

B.- La Relevancia y Función Jurídica de la Distinción.-

1.- El centro de trabajo como "ámbito" específico de aplicación de la Ley Social.-

2.- El centro de trabajo como "marco" de la representación laboral.-

3.- El centro de trabajo como "terreno" de elaboración de la normativa laboral.-

3.1.- La norma de origen "unilateral".-

3.2.- La norma de origen "colectivo".-

II.- La Distinción Empresa-Centro de Trabajo.-

A) Virtualidad de la Distinción en el Estatuto de los Trabajadores.-

Veamos entonces ahora cuándo el legislador emplea el concepto centro de trabajo para referir el ámbito de aplicación de la norma jurídico-laboral o, en su caso, cuándo ésta encuentra virtualidad a partir de la existencia de éste.

Que bajo la expresión centro de trabajo debe entenderse en principio un "ámbito" laboral diferente al comprendido bajo la empresa, resulta evidente a partir: primero, de la propia definición que de éste se contiene en el ya citado artículo del Estatuto; segundo, de la propia contraposición que la ley realiza entre ambos. Así, como más significativos, "el cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo..." (Art.44-1); "si la empresa contase con un puesto vacante en otro centro de trabajo..." (Art.52-c); "la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo..." (Art.62-1); y también "estarán legitimados para negociar: En los convenios de empresa o ámbito inferior..." (Art.87-1), entendiéndose que un típico "ámbito" inferior es precisamente el centro de trabajo.

Resulta una de las constantes en el Estatuto de los Trabajadores el sentido de ubicación o localización que en sí conlleva la referencia normativa al centro de trabajo: "...y del de los demás trabajadores de la empresa dentro del centro de trabajo..." (Art.18); "podrán presentar las oportunas denuncias los trabajadores afectados...en el centro de trabajo

al que estuvieran adscritos" (Art.43-2); "personal del centro" (Art.51-13) etc. La ocupación efectiva del trabajador en su lugar de trabajo se relaciona de esta forma directamente con su adscripción o pertenencia al centro, ámbito, por otra parte, donde se circunscribe su círculo de actividades laborales y de donde emergen para toda la plantilla concretos y específicos derechos y obligaciones.

La representación de los intereses de la plantilla del personal se liga así a ese ámbito concreto (vid. -en especial- en el E.T., Art.19-3 -Seguridad e higiene-; Art.36-1 -Horario flexible y trabajo a turnos- etc.), aunque el Título II del Estatuto, "De los derechos de representación colectiva", precisa la distinción entre empresa y centro de trabajo en base a la configuración de los órganos de representación de los trabajadores. Sin embargo, la existencia del centro de trabajo presupone en todo caso, como veremos, su prioridad como ámbito de la referida configuración.

La realidad objetiva del centro como noción autónoma dentro del Estatuto de los Trabajadores se ve así mismo reforzada a través del ya citado Art.44-1, al preverse la transmisión del mismo independientemente de la organización empresarial de la que forma parte. Igualmente como "unidad de negociación" al reconocerse la capacidad convencional a la representación legal de los trabajadores (Art.87-1 E.T.).

B) La Relevancia y Función Jurídica de la Distinción.-

Por sí misma, la distinción efectuada ya implica la primera connotación relevante a efectos jurídicos: El Derecho del Trabajo toma en cuenta como punto de conexión para fijar el ámbito de las normas laborales no solamente la empresa, o si se quiere la organización empresarial en su conjunto unitario, sino también el centro laboral como parte localizada de esa organización donde de forma efectiva se presta al trabajo.

De esta manera el carácter "diversificado" del Derecho del Trabajo, en cuanto que no es un derecho general que se aplica totalitariamente a todos los sometidos al mismo sino que en él se prevén un gran número de especificaciones según cada caso particular (1), se ve "concretado" aún mucho más cuando se reduce por así decirlo, a la especialidad y autonomía de una unidad técnica de trabajo dentro de una organización empresarial.

Aunque el principio de unidad de empresa ha jugado y juega un papel relevante en nuestro Ordenamiento jurídico. Quizás con mayor fuerza en el pasado inmediato con el régimen heterónimo de Reglamentaciones y Ordenanzas laborales, catalizador de la unidad de la organización empresarial en base a la actividad por ésta desarrollada.

Desde esta visión de unidad global ha sido analizada la función de la empresa con respecto al contrato de trabajo, en tanto que viene a delimitar, como decíamos, las zonas de aplicación de la normativa concreta. Una triple perspectiva se ha

tenido en cuenta (2):

- 1) "La diversidad de regulación laboral según la cualidad de la empresa": Al tomarse como punto de conexión no el trabajo que el trabajador realiza, sino el tipo de organización empresarial en que este trabajo se presta y la actividad que dicha organización desempeña. Pensemos así en los diversos tipos de relaciones laborales que se producen en los denominados sectores clásicos de la actividad económica: industria, agricultura, comercio y finanzas-servicios; las cuales difieren a su vez dentro de un mismo sector, especificándose según la actividad técnico-laboral concreta (3).

- 2) "La influencia del tamaño de la empresa como punto de conexión para la aplicación de las normas laborales": Criterio este no cualitativo sino cuantitativo que denota la importancia de la empresa a tenor del número de trabajadores que engloba en su organización para aplicación de ciertas normas laborales. La frontera entre "grandes" y "pequeñas" empresas a efectos del Derecho del Trabajo se basa en la generalidad de los casos en la extensión de su plantilla, constante igualmente en el Derecho comparado, y no en otros criterios referentes a su aspecto económico (producción, cifra de negocio, capital social, etc.) decisivos a veces para el factor "personal" de la

empresa (4). Derecho "colectivo" e "individual" del Trabajo se ven influenciados en su aplicación por la referida determinación cuantitativa.

- 3) "Las fuentes específicas de la empresa": Como tercer factor de vinculación normativa es la existencia para cada empresa de normas propias que condicionan muy directamente los contratos que tienen lugar en su seno. El reglamento de régimen interior y en convenio de empresa serían en este caso exponente de normas específicas, frente a regulaciones singulares de carácter estatal para empresas determinadas donde la intervención estatal se hace palpable por el interés público de su actividad. (5)

Con parecido esquema analizamos a continuación hasta qué punto el ámbito de explicación de la normativa laboral se ve superado a la concreta realidad del centro de trabajo, con lo que indirectamente tratamos de resaltar la autonomía de éste y en consecuencia su relevancia jurídica-laboral. Bien es cierto que para ello partimos de dos premisas importantes:

- La existencia de varios centros laborales, por lo menos dos, en una misma organización empresarial;
- y su contraposición al concepto empresa.

- (1) LAURENT, Ph.: "Les critères de diversification en droit du travail", G.P., 1975, II, D, pág.490.
- (2) Seguimos la sistemática adoptada por RODRIGUEZ PIÑERO (La empresa y el contrato de trabajo, cit., pág.54 y sigs) que parte en este trabajo de investigación del concepto jurídico-laboral de empresa (vid. pág.3), muy próxima por cierto al contenido conceptual del "Betrieb" alemán que luego tendremos ocasión de analizar, entendiéndose ésta de forma unitaria sin distinguir a nivel de organización entre diferentes ámbitos jurídico-laborales donde tienen lugar las prestaciones de trabajo.
- (3) Una visión general estadística en De la VILLA/PALOMEQUE, Introducción a la Economía del Trabajo, Vol.II, pág.45 y sigs. Compárese otra visión en el sistema alemán, SCHAUB, G.: Arbeitsrechtshandbuch, 4 Edic., § 12: "Berufliche Gliederung des Arbeitnehmers" (y literatura ahí citada), pág.43 y sigs.
- (4) Que la expresión cuántica de la plantilla resulta hoy en día un criterio meramente "relativo" a efectos de diferenciar entre gran y pequeña empresa, lo demuestra el hecho de que el legislador laboral atiende cada vez más a otros criterios de tipo económico propios de la empresa a efectos del cumplimiento de la norma social. Este es el caso de la Ley de 1 de Julio de 1981 que completa la legislación vigente alemana sobre la Mitbestimmung, por la cual se implanta este sistema de cogestión en empresas con una cifra de negocios anuales ("Umsatz") superior a 70.000 millones DM.; compárese MARTENS, "Das Recht der unternehmerischen Mitbestimmung", J.Sch., Mayo 1983, pág.329 y sigs.; también el "Proyecto de Ley sobre cogestión de los trabajadores en grandes empresas y consorcios", remitido por el Comité federal de la DGB al grupo parlamentario de la SPD el 5.10.1982 (RdA 1983, pág.41).
- (5) Sería este el caso de Renfe (Ord.22.1.1971); Compañía Telefónica (Regl. N.10.11.58, BOE 16.11); Campsa (Regl.N. 5.4.45, BOE 13-26.4.45); Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares (Regl. N. 28.7.1967, BOE 12.8); Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (Ord. 10.2.75, BOE 14.7.75); Radio Televisión (Ord. 19.12.1977, BOE 10.3.77); Tabacalera (Regl. N. 28.6.1946, BOE 4.7.46), etc.

1. El Centro de Trabajo como "ámbito" específico de aplicación de la Ley Social: La "cualidad" de la actividad productiva.-

Al lado de la normativa general que resulta ser de aplicación a toda relación laboral, existen en nuestro Ordenamiento jurídico regulaciones específicas para situaciones concretas en las que se puede incardinar la relación nacida del contrato de trabajo. Estas especialidades lejos de atender el dato de la "profesión" del que trabaja se fundamentan cada vez más en la "actividad" en la que esa profesión se desempeña. La "crisis de la profesión" denota que la especialización de los contratos de trabajo depende en sobremanera de la regulación de las relaciones laborales centrada en círculos de actividad económica, para los cuales se han establecido reglas que afectan a los trabajadores en ellos encuadrados y en donde éstos encuentran según el ramo o actividad su propia división profesional (1).

La actividad o ramo de la producción a la que pertenezca, reduce a la empresa a un terreno uniforme de aplicación de la Ley Social. El principio de unidad de empresa, sostenido por el ya derogado Art.5 LRN (2), mantenía la aplicabilidad de una sola reglamentación para todo el conjunto de la organización empresarial; es decir para todo el personal de ésta que prestase su trabajo, "de cualquier clase que sea", en la rama o ciclo productivo objeto de regulación.

La actividad de la empresa fundamenta así la uniformidad de ésta a efectos de aplicabilidad de la Ley.

Sin embargo, en muchas ocasiones, la empresa constituye la síntesis económica de actividades que pueden ser técnicamente muy diversas. Las grandes empresas, con complejos sistemas de producción que invaden el mercado con muy diferentes ofertas de productos diversos, no pueden ser "uniformadas" a los referidos efectos de aplicabilidad legal por una sola actividad económica o ramo de la producción. (3). Es entonces cuando la referencia al centro de trabajo, en tanto que célula productiva, permite determinar las normas aplicables a los trabajadores en función de su ocupación real. En este caso es esencial la naturaleza de su actividad, la cual lo "singulariza" sin que juegue un papel determinante el número de asalariados en el mismo ni tampoco la eventual presencia de representantes del empresario (4).

La actividad técnico-laboral específica del centro de trabajo aparece así como determinante en la concreción del ámbito de aplicación de la normativa laboral. El principio de unidad de empresa se transforma entonces en principio de unidad del centro de trabajo, pues éste

"como unidad industrial independiente es el que prevalece en la materia de reglamentaciones, sin que la circunstancia de que existan empresas con pluralidad de centros determine, por aplicación del principio de que lo accesorio sigue a lo principal, la sujeción a una misma normativa cuando se trate de actividades diferenciadas aunque se integren en un ciclo productivo completo" (STS - Sala 4 de 11.5.1966 - Ref.2297).

Que ello ya se preveía en la referida LRN de 1944, parece desprenderse de su propio Art.5, "...con las diferencias que procedan...", siendo de lógica jurídica afirmar que:

"...la unidad de empresa no se extiende a trabajos heterogéneos" (STCT 5.XI.70), "...por cuanto (éste) no puede tener un alcance absoluto, pues es claro que han de admitirse excepciones o limitaciones que atemperen su aplicación..." (STCT, 9.6.1981 - R.3932).

La autonomía del centro de trabajo dentro de la organización "empresa" se manifiesta en este sentido a través de su actividad que se dirige a un fin técnico-laboral específico (5);

De esta manera se declaró inaplicable la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Renfe, de 22.1.71, a la plantilla de un comedor social de la referida empresa ferroviaria "al constatarse que éste posee autonomía funcional que le otorga el hecho de funcionar como empresa independiente..., respecto de la principal actividad ferroviaria de la Red" (STCT 19.6.1981 Ref.4216); o se admitió que el Departamento de Publicidad de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid pudiese inscribirse como empresa de publicidad en el Registro General de Publicidad, por ser "completamente distinta su actividad a la de la empresa principal" (STS - Sala 3ª, de 1.6.1973 - Ref.2331).

y en consecuencia se constituye en ámbito específico de aplicación de la normativa laboral acorde con su actividad técnica productiva (6).

Bien es cierto que nuestros razonamientos encuentran sentido a partir de la "excepcionabilidad" del principio de unidad de empresa pero ello no obsta, en nuestro entender, para poder mantener la realidad autónoma del centro laboral con respecto a la norma social.

Pero no solamente en esta materia de reglamentaciones u ordenanzas laborales, ya con una vigencia mediatizada en nuestro sistema legal, la actividad productiva de la unidad técnica que el centro de trabajo configura se vuelve relevante dentro de la empresa. También respecto a otro tipo de normas ésta aparece como factor de vinculación. Como más representativo de lo referido las concernientes a la "higiene y seguridad en el trabajo" cuya regulación vigente impone según las características del centro la sujeción de éste a normas particulares que encuentran el fundamento de su aplicación en la naturaleza de la actividad por él desarrollada. (7).

Y si lo es con respecto a la norma estatal no lo es menos ante la norma pactada colectivamente por las partes sociales. A través del mecanismo de la "adhesión" y la "extensión" el convenio colectivo negociado por rama de actividad encontrará aplicabilidad en la empresa (principio de unidad - Tarifeinheit), pero también directamente en el centro de trabajo cuando ésta se componga de varios pertenecientes a diversas ramas de producción (8). El fin laboral, ("Betriebszweck"), en cuanto perteneciente a una actividad económica concreta será determinante en este caso para la adhesión o extensión del convenio (9), sirviendo a su vez de criterio, junto a otros, ("Spezialitätsprinzip"), caso del conflicto planteado por concurrencia de varios ("Tarifkonkurrenz") (10).

Notas.-

- (1) RODRIGUEZ PIÑERO, Ob.cit., pág.56.
- (2) La Disposición Final Tercera - 1 del ET derogó la Ley de 16 de Octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo; sin embargo, la vigencia de éstas y Ordenanzas laborales se ven mantenidas por la Disposición Transitoria 2 del propio ET, el cual en su Disposición Adicional Primera atribuye nuevamente la regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad al Gobierno para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo. En tanto no se dicten otras normas, el procedimiento de elaboración habrá de ser similar al de la Ley de 16-Oct-1942 (ALONSO OLEA, Est. de Trabajadores, pág.294) con la adicción de la consulta preceptiva a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales (Disp. Ad. 1).
- (3) Igualmente en aquellos complejos sistemas de producción en los que la obtención de un único producto comporta la necesaria existencia de actividades "técnicas" tan diversas que de no ser por la existencia de una organización empresarial unitaria podría parecer que nos encontramos ante empresas diferentes; al respecto comparese su problemática jurídica en DIETZ: "Selbständigkeit des Betriebsteils und des Nebenbetriebs", en Festschrift für Nikisch (Tübingen 1958) pág.23 y sigs.; también a efectos de representación laboral SCHIMANA, R.: Hauptbetriebe, Nebenbetriebe, Betriebsteile nach Betriebsverfassungsgesetz, BB. 1979, pág.892 y sigs.
- (4) CATALA, N.: L'entreprise..., Ob.cit., pág.104.
- (5) NIKISCH, Arbeitsrecht I, §18-I.4
- (6) CATALA, N, Ob.cit., pág.98.
- (7) Vid. en general la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OM de 9 de Marzo de 1971 - BOE, 16, 17 Marzo y 2 Abril), donde ya su Art.1 al delimitar el "ámbito de aplicación" lo hace refiriéndose específicamente a los "centros y puestos de trabajo". Más en concreto: CAPITULO XII

-Trabajos con riesgos especiales- Art.133 y sigs. OSH-
(puede compararse la extensa normativa complementaria en
De la VILLA/DOMINGUEZ GONZALEZ, Leyes Laborales, §105,
pág.553).

(8) SCHAUB, Arbeitsrecht, pág.1047.

(9) KOUZEN, Die Tarifeinheit im Betrieb, RdA 1978, pág.152.

(10) BAG, AP, Nr.2 al §4 TVG = BAGE 3, 358, "Tarifkonkurrenz";
vid. Wiedemann/STUMPF, Kommentar zum Tarifvertragsgesetz,
Anm.152 y sigs. zu §4 TVG.

2. El centro de trabajo como marco de la representación laboral: La "cuantificación" de la plantilla del personal.-

Con un criterio diferente al que acabamos de resaltar, el centro de trabajo aparece sobreentendido a efectos legales a tenor de un aspecto meramente cuantitativo: el número de asalariados que configuran su plantilla.

El legislador laboral ha supeditado la aplicabilidad de toda una extensa normativa a la existencia de un número mínimo de trabajadores en la plantilla de la empresa (1).

Es así que los denominados "servicios sociales" encuentran implantación en ésta a partir de su importancia cuántica:

- Servicios Médicos de empresa: plantilla superior a 1.000 trabajadores donde se entienden incluidos todos los centros de trabajo que no disten entre sí más de 100 Kms. (2)
- Economatos laborales: plantilla superior a 500 trabajadores (3).
- Comedores sociales: plantilla superior a 50 trabajadores (4).
- Viviendas Sociales: plantilla superior a 50 trabajadores (5).

Pero no solamente la ponderación de la dificultad y limitación a la que se ve sometida la pequeña empresa, deducido este carácter por su escaso número de trabajadores, ha jugado respecto a la aplicabilidad o no de una concreta norma laboral. El legislador ha sopesado también a estos efectos las características que definen las relaciones empresario-plantilla a tenor del número de trabajadores empleados en la empresa. Sobreentiende entonces que hasta un límite numérico de ésta

presupondrá unas más estrechas relaciones entre empresario y trabajador porque la realización de la prestación de trabajo se verá presidida por un ambiente más "familiar" y en consecuencia el trabajador individual no aparecerá como un número más en una despersonalizada plantilla o colectivo laboral.

Estos criterios se hacían sentir en tema de despido a través de la antigua regulación contenida en el Art.81 LCT sobre el derecho de opción que correspondía al trabajador despedido sin causa justificada al reingreso a su antiguo puesto de trabajo o a la indemnización correspondiente siempre y cuando la empresa tuviese más de 50 trabajadores. Regulación ésta que ha sido variada por el Art.56 ET, (la opción se deja ahora en manos del empresario sin atender a criterios vinculantes en función de la plantilla) pero el número de trabajadores aún deja notar su influencia en materia de extinción de la relación laboral: por causas tecnológicas o económicas (vid. Art.51-13 ET) o por causas objetivas (vid. Art.52-c ET)

Límite numérico que nuestro Ordenamiento ha fijado y continua manteniendo en 50 trabajadores, y del que podríamos decir o calificar como número "bíblico" laboral por excelencia.

Pero no solamente este concreto número ha supuesto la diferenciación entre pequeña y gran (o mediana) empresa a efectos del Derecho del Trabajo, también ha servido para fijar en el ámbito concreto del Derecho colectivo laboral la existencia autónoma del centro de trabajo a efectos de la representación de los trabajadores.

Con clara influencia del sistema francés de representación ya nuestra antigua Legislación sobre Jurados de Empresa establecía la implantación de tantos jurados en la empresa como centros de trabajo hubiese con más de 50 trabajadores fijos y a más de 15 Kms. entre sí (6).

La representación colectiva de los trabajadores a través del comité de empresa encuentra en nuestro derecho positivo vigente (Título II del Estatuto de los Trabajadores) su marco en el centro de trabajo, célula base en la cual se establece el diálogo necesario entre los representantes de los trabajadores y de la dirección (7).

"...constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos" (Art.63-1 ET), cifra que establece así mismo el Code du Travail francés (Arts.L.431-437) con respecto al "établissement" y que es bastante común en el área de países bajo influencia francesa (8).

La aplicación de la norma laboral encuentra sentido a partir del presupuesto del centro de trabajo, cuya existencia se sujeta a una plantilla determinada (9).

Sin embargo, el legislador no ha querido olvidar que también en esa "pequeña" empresa o centro con reducido personal asalariado, la representación de intereses puede alcanzar signos de validez práctica y eficaz (10). La figura de los "delegados del personal" se identifica así con los centros de reducido ámbito personal donde, como decíamos, las relaciones empresario-trabajador se ven caracterizadas por el signo de la "familiaridad". Igualmente este tipo de representación no orgánica, sino más bien directa e individual en la mayoría de las ocasiones, encuentra su marco a partir del centro al que se le delimita también por la extensión de su plantilla. (11)

- (1) DEVEALI, M.: El elemento cuantitativo en las normas del Derecho del Trabajo, en Estudios en Memoria de Unsain, Buenos Aires 1954, pág.123 y sigs.
- (2) Decreto de 10 de Junio de 1959 (BOE, 22.6) y su Reglamento, OM de 21.11.1959 (BOE, 27.11).
- (3) Su origen en el Art.51 LCT de 1944; vid. Decreto 21.3.1958 (BOE, 15.4) desarrollado por OM de 14.5 (BOE 17.5) y 12.6 de 1958 (BOE, 17.6) y actualizado por los Decretos de 26.7.78 y 4.4.79 (BOE, 11.8 y BOE, 13.4 respectivamente).
- (4) Decreto de 8.Junio.1938 (BOE, 11.6) y OM de 30.Junio.1938 (BOE, 1.7)
- (5) Vid. sus particularidades en la Ley de 17.Julio.1946 (BOE 8.7) sobre construcción de viviendas por las empresas industriales para sus trabajadores; con posterioridad Real Decreto 2.960/1976, de 12 de Noviembre (BOE, 28.12) que aprueba el texto refundido de la legislación de viviendas de protección oficial.
- (6) Art.4 RJE de 11.10.1953 (vid. OM. 2.4.1971 que implantó entonces definitivamente la cifra de 50 trabajadores).
- (7) NEUMANN-DUESBERG, H.: Zum Betriebsbegriff des § 3 BetrVG, AuR. 1967, pág.162.
- (8) Vid. COLINA ROBLEDO, "Política Social, Relaciones Industriales y Relaciones Laborales en Francia", ACARL, nr.7, pág.67 y sigs.; una visión general en GAMILLSCHEG (y otros), "Mitbestimmung der Arbeitnehmer", Arbeiten zur Rechtsvergleichung, nr.92, Frankfurt 1978; ZACHERT, U.: "Betriebsverfassung in Westeuropa. Eine Rechtsvergleichende Skizze", AuR 1982, pág.22.
- (9) DIRSCHMIED, K.: Gedanken zum Betriebsbegriff, pág.64.
- (10) Vid. TOMANDL, T.: Betriebsverfassungsrechtliche Fragen des Kleinbetriebs, ZAS 1981, pág.123

(11) Vid respecto al sistema francés COLINA ROBLEDO, cit., pág. 71; la inexistencia de esta institución representativa en el ordenamiento jurídico alemán reduce a uno solo el criterio cuántico para la constitución del "Betrieb" respecto a la participación laboral: el número de trabajadores necesarios para la implantación del "Betriebsrat" (vid. §1 BetrVG 1972) , (DIETZ/RICHARDI, Kommentar..., cit., Anm. 8 al §1 BetrVG.)

3. El centro de trabajo como "terreno" de elaboración de la norma laboral.

Pero el centro de trabajo no aparece solamente en nuestro sistema jurídico como ámbito específico de la norma laboral, también éste se vuelve relevante respecto a la localización de la fuente directa o de primer grado de la norma al circunscribirse ésta al mismo.

Dos tipos de normas se pueden diferenciar en esta caso atendiendo a su origen de producción:

- Las que emanan directamente del empresario en virtud de su poder reglamentario;
- Las que son producto de la autonomía colectiva de las partes sociales en ese ámbito.

3.1.- La norma de origen "unilateral".-

Respecto al primer grupo, exponente claro lo constituye el Reglamento de Régimen interior, para algunos fruto del poder legislativo del empleador (1), "mediante el que se asegura la uniformidad y continuidad del estatuto aplicable al personal al tiempo que la adaptación necesaria en el marco de las disposiciones imperativas de la Ley o del convenio colectivo a las características económicas y técnicas del centro de trabajo considerado" (2).

El Decreto 20/1961, de 12 Enero, sobre Reglamentos de Régimen interior de empresa, lo imponía en nuestro ordenamiento para todas las "empresas" (3) que debiesen constituir Jurados y

consecuencia también para todo centro donde la existencia de éste se exigiese. El poder del empresario como jefe de empresa se manifestaba en su elaboración pese a que este debía oír a los representantes de los trabajadores en la redacción de determinadas partes del mismo (4).

El cambio producido en nuestro sistema de relaciones laborales ha conducido a la derogación por parte del Estatuto de los Trabajadores (Disp. Final Tercera - 5) de la legislación sobre los Reglamentos de régimen interior, al primar en él la autodeterminación colectiva en lo que refiere a las fuentes de la norma social.

Sin embargo, debe precisarse sobre el sentido derogatorio del ET que alcanza exclusivamente a la normativa que regulaba tales reglamentos interiores "por lo que ya no podrán dictarse a partir de la vigencia del Estatuto", pero no "a los ya existentes en cuanto no se opongan al mismo, por lo que han de reputarse aplicables..." (STCT 9 Abril 1981 Ref.2913).

No es este el caso en el sistema francés donde el "règlement interieur" aún se prevee como obligatorio en las empresas que empleen habitualmente al menos 20 trabajadores (Art. L.122-33), pudiéndose establecer -y esto es lo que nos interesa- un reglamento especial para cada una de las divisiones de la empresa ("Dans les établissements où existe un règlement interieur...", Ord. 2.Nov.1945) o incluso para cada categoría de personal (Art. L. 122-34(4a). En su elaboración el poder del empresario se ve atenuado por la intervención del "comité d'entreprise" y la fiscalización de la inspección de trabajo en cuanto

a su legalidad (5).

Distinto resulta el ordenamiento alemán respecto a esa adecuación normativa de la Ley o convenio colectivo al ámbito específico del centro de trabajo (Betrieb) (6). El acuerdo colectivo, Betriebsvereinbarung, entre empresario (Arbeitgeber) y el comité de centro (Betriebsrat) aparece "como el contrato que de forma escrita regula en el centro laboral extremos relativos a las relaciones de trabajo, modo de prestación del servicio y particularidades del régimen de participación laboral" (7). Dos notas lo definen: Primera, el acuerdo sólo puede llevarse a cabo sobre cuestiones respecto a las que tengan competencia el comité de centro en virtud de sus derechos de participación (§77 BetrVG), por lo que la fuente directa de su elaboración se circunscribe exclusivamente a los contenidos sociales de ese centro de trabajo (8). Segunda, al carecer el "Betriebsrat" de la capacidad de negociar colectivamente, el contenido de ese "contrato" o "acuerdo colectivo" no podrá abarcar aspectos sobre remuneración o condiciones de trabajo objeto de regulación, o que usualmente lo sean, por parte del convenio colectivo (9). Las normas que la "Betriebsvereinbarung" sienta encuentran en el centro de trabajo tanto su origen como su concreto destino en lo que a su contenido respecta (10).

3.2.- La norma de origen "colectivo".-

A partir de esta institución puente, tan propia del Ordenamiento jurídico alemán (11), resaltamos ahora al segundo grupo normativo que encuentra así mismo su fuente en el ámbito del centro de trabajo.

Al declararse a éste como unidad de negociación,

"los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden" (Art.83-1ET)

la autonomía de las partes sociales se podrá manifestar a través del "convenio colectivo de centro" ya que la Ley legitima,

"en los convenios de empresa o ámbito inferior (12) al comité de empresa, delegados del personal o a las representaciones sindicales..." (Art.87-1ET)

a éstas para su negociación.

La Ley 38/1973, de 19 Diciembre, sobre Convenios Colectivos Sindicales, previa ya en su Art.5-A)-Uno: que el convenio puede afectar "...a un centro de trabajo cuando sus propias características lo hiciese necesario" (13)

No difiere lo referido respecto a las figuras del "etablissement" francés (14) o el "Betrieb" alemán (15), aunque sin embargo la legitimación para la negociación de semejante convenio recae directa y exclusivamente sobre las organizaciones profesionales más representativas en ese ámbito, excluyendose las instituciones legales de representación laboral carentes de la capacidad de negociación ("Tariffähigkeit").

La tendencia cada vez mayor observada en la práctica negocial respecto al convenio colectivo de empresa o de centro ha sido

considerada como la "innovación estructural más importante" (Giugni) ocurrida últimamente en la materia, con la consiguiente erección -nos dice Alonso Olea- (16) de las empresas en "núcleos de relaciones convencionales (colectivas)" y de los centros de trabajo "en núcleos autónomos de actividad negocial (colectiva)".

Notas.-

- (1) Entronca esta afirmación con la idea de la "empresa-institución", donde se aproxima la empresa familiar (o taller) a la familia y la gran empresa al Estado (P.DURAND/JAUSSAUD, Traité de Droit du Travail, Tomo I, pág.412, nr.339). Compárese en esta vertiente SOINNE,B.: "L'Analyse juridique du reglament interieur d'entreprise", L.G.D.J., Bibl. d'ouvrages de droit social, Tomo XII, 1970.
- (2) CAMERLYNK/LYON-CAEN, Precis..., Ob.cit., pág.393 (nr.376)
- (3) El término "empresa" utilizado por el referido Decreto 20/1961, resulta incoherente con el hecho de que el marco de constitución del Jurado de empresa era preferentemente el centro de trabajo, caso de su existencia -más de 50 trabajadores, 15 Kms. de distancia entre sí-, por lo que en principio puede afirmarse que el ámbito de elaboración y aplicación del Reglamento de Régimen Interior lo era también el centro de trabajo.
- (4) Vid. Art.4 del Decreto 20/1961 sobre Regl.R.Int. (BOE 17.1.61).
- (4a) JAVILLIER, Derecho del Trabajo (Trad. I.E.L.S.S.) pág.257

- (5) Pese a su vigencia, no cabe duda que la norma de unilateral emanación y ejecución dentro de un ámbito profesional pierde cada vez más relevancia frente a la pactada colectivamente. Así se preguntan CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Derecho del Trabajo (Trad. Ramirez), pág.269, nota 5 : " si el reglamento interior, cuya importancia ha disminuido debido al intervencionismo legislativo y profesional, no evolucionará conforme a la legislación belga, hacia un acuerdo colectivo entre el empleador y el comité de empresa, que hasta ahora es simplemente consultado".
- (6) " Betriebsordnung."o "Arbeitsordnung", de época anterior, respondía en el contexto de la Ley nazi, Arbeitsordnungsgesetz de 20.1.1934 (RGL.I,45) a la figura del reglamento de régimen anterior. Su desaparición es correlativa a la supresión del "Betriebsführerprinzip". Compárese CREMADES, Das Ordnungsprinzip im gegenwärtigen spanischen Arbeitsrecht, Colonia1967. pág.78 y sigs.
- (7) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch..., TomoII - 2 §65.
- (8) BARWASSER, Zur Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen über materielle Arbeitsbedingungen in nicht tarifgebundenen Betrieben, en DB 75, pág.2275; vid. también LOEWISCH, Möglichkeiten und Grenzen der Betriebsvereinbarung, ArbUR 78, pág. 97.
- (9) BOEWER, Das Initiativrecht des Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten, DB.73, pág.522; más ampliamente SACKER en AR-Blattei, Betriebsvereinbarung I,III y Die Regelung sozialer Angelegenheiten im Spannungsfeld zwischen tariflicher und betriebsvereinbarungsrechtlicher Normensetzungsbefugnis, ZfA-Sonderheft 1972, pág.41.
- (10) Vid. distintos supuestos donde la regulación de la "Betriebsvereinbarung" puede resultar conflictiva respecto a su legalidad, en GAMILLSCHEG, Arbeitsrecht (Prüfe Dein Wissen), Tomo I, 6 Edic., num.224 (terminación de la relación laboral); num.19 (tratamiento igual en el puesto de trabajo); num.90 (subida de salario); 159a (vacaciones) etc.
- (11) Véase sin embargo, desde el punto de vista jurisprudencial, la posibilidad en nuestro Ordenamiento de los denominados "Convenios Colectivos impropios" que extensamente trata ALONSO OLEA, Der.del Trabajo, Ob.cit., pág.540-541 y que llegan a asemejarse a la institución de la "Betriebsvereinbarung": Vid. STS, Sala 4 , 29 Octubre 1976 y STCT, 20

Enero 1977 (donde se habla de un "acuerdo entre empresa y jurado de la misma").

- (12) Sin duda el legislador se está refiriendo con esta fórmula tan genérica al centro de trabajo (ALONSO OLEA, Estatuto..., pág.268) aunque aún está por demostrar la viabilidad de otras unidades infraempresariales (secciones, departamentos...) que pueden parcelar el centro a efectos de negociación.
- (13) Vid. GARCIA FERNANDEZ, Unidad de negociación del Convenio Colectivo, capacidad convencional y representación en el Derecho positivo español, Ministerio de Trabajo, Madrid 1977; ya con anterioridad RODRIGUEZ PIÑERO, La Unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo, RPS, 84 (1969) y en "Derecho colectivo laboral", Depalma, Buenos Aires, 1973.
- (14) Vid. Art.31a,b Code du Travail; aunque raros como la experiencia demuestra en ese país, al "acuerdo colectivo de establecimiento" se le asignan dos objetivos posibles: o bien la adaptación a un establecimiento (o a varios) de un convenio colectivo nacional o regional; o bien, a falta de éstos la negociación de un acuerdo de establecimiento autónomo, verdadero convenio colectivo, que determina el conjunto de condiciones de trabajo y garantías sociales propias en éste (Cfr. CAMERLYNCK/LYON-CAEN: Derecho del Trabajo, pág.459); compárese, BLANC-JOUVAN, Répertoire Dalloz de Droit du Travail, v. Etablissement, nr.21.
- (15) Vid. § 4 TVG; sobre su problemática derivada del principio "Tarifeinheit", HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch II, § 26-3 ("Der betriebliche Geltungsbereich"); también KONZEN, H., Ob.cit., RdA 1978, pág.146.
- (16) ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.507.

CAPITULO III: Hacia un concepto del Centro de Trabajo.-

I.- Un análisis introductorio en la Doctrina y la Jurisprudencia.-

A.- Inexistencia de un concepto legal.-

1.- La objetivación del fin factor determinante del "Betrieb" como unidad técnica organizada.-

1.1.- La tesis de Jacobi: La contraposición de dos nociones de organización diferentes.-

1.2.- Naturaleza y elementos configuradores del concepto "Betrieb".-

1.3.- El "Betrieb", concepto fundamental en el Derecho del Trabajo.-

2.- La influencia y aceptación de la tesis germánica.-

2.1.- Su reflejo en el Derecho Comparado.-

2.2.- "Betrieb" y "Centro de trabajo".-

B.- Funcionalidad y relatividad en el tratamiento del concepto.-

1.- La aparente seguridad del concepto unidad técnica organizada.-

2.- La valoración "indiferenciada" de sus elementos componentes: Adaptación conceptual al espíritu informador de la norma.-

CAPITULO III: Hacia un concepto del centro de trabajo.-

En breve síntesis de lo hasta aquí reseñado, nos interesa resaltar al hilo de nuestros razonamientos el siguiente grupo de ideas:

- La utilización del término empresa denota, pese al carácter "poliédrico" que su concepto implica, la idea genérica de lo económico: "unidad económica con fines de producción rentables".

- Semejante connotación se deja sentir con fuerza en el Ordenamiento jurídico, donde el Derecho del Trabajo no constituye una excepción.

- Sin embargo, desde esta acepción de "unidad económica", la empresa no se manifiesta como un concepto jurídico-laboral.

- Tal carácter lo encuentra a partir de la consideración del centro de trabajo en el ámbito laboral, por ser éste la célula básica donde tiene lugar de modo efectivo y directo la prestación de trabajo y donde la relación laboral encuentra su pleno significado.

- La contraposición de los dos conceptos en lo que al Derecho del Trabajo respecta nos ha hecho observar, desde diferentes ángulos, la autonomía que el centro laboral adquiere en esta parcela jurídica.

Resulta evidente que lo referido no ha sido más que la base de sustentación de nuestro próximo cometido, a saber: la concreción

y delimitación del concepto centro de trabajo.

Para tal fin hemos creído conveniente servirnos a la vez del método inductivo y deductivo de investigación. El primero en lo que refiere a la propia "inducción" del concepto a través de la variada casuística objeto de análisis por parte de la jurisprudencia y estudio detallado en la doctrina científica. El segundo a partir de las propias definiciones que los ordenamientos laborales ofrecen sobre el mismo, bien entendido que en este caso nuestro principal punto de referencia será la deducción del concepto en el estricto marco del ordenamiento jurídico español y, más concretamente, en el Estatuto de los Trabajadores.

I.- Un análisis introductorio en la Doctrina y la Jurisprudencia.-

A) Constante inexistencia de un concepto legal.-

De la misma manera que referíamos la inexistencia generalizada de un concepto legal de empresa en el ámbito laboral (supra, pág.76), con las ventajas y desventajas que de ello se derivaban, similar hemos de decir respecto al centro de trabajo. El legislador le otorga carta de naturaleza al introducirlo en la ley pero olvida deliberadamente la concreción de su concepto.

La excepción que comporta la definición contenida en el ya citado Art.1-5 E.T. supone un avance notorio con respecto a otras legislaciones laborales del mundo occidental, pero no podemos olvidar que hasta hace muy poco nuestras normas laborales presuponían o daban por sabido su concepto al igual que el de empresa.

Es así que en la mayoría de las ocasiones ha sido labor doctrinal y jurisprudencial delimitar el alcance de su contenido a tenor del precepto o normativa donde éste encuentre su causa.

Incluso cuando la misma ley ofrece en su articulado una definición explícita del mismo. Este era el caso contemplado en la vieja Betriebsrätegesetz de 1920, por la que se implantaron en la Alemania imperial de aquel tiempo los consejos de fábrica (1).

Su § 9-1 lo concretaba, o mejor lo difuminaba, de la siguiente forma:

"Als Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten alle Betriebe, Geschäfte und Verwaltungen des öffentlichen und privaten Rechts"

(Se consideran centros de trabajo en sentido de esta ley todos los centros, comercios y administraciones de derecho público y privado)

La determinación del concepto centro de trabajo (Betrieb) se realizaba en este caso sólo de forma indirecta y muy general a través de la enumeración de unidades convencionales de producción del sector industrial (Betriebe), comercial (Geschäfte) y de servicios (Verwaltungen), donde se localizaba normalmente la prestación del trabajador por cuenta ajena (2). La interpretación del concepto más amplio "Betrieb" -como Oberbegriff- sólo podía ser entendido entonces en el contexto de esta ley, a partir de la concreción real de esas unidades técnicas sobre las que se declaraba aplicable la normativa legal. La doctrina, por lo menos, así lo hacía (3); también los tribunales laborales (4), aunque con la limitación que el propio § 9-2 BRG imponía:

"No se consideran como centros de trabajo autónomos aquellos centros adjuntos (Nebenbetriebe) y fracciones de centro (Bestandteile = Betriebsteil) de una empresa, que aparezcan unidos por una misma dirección técnica-laboral o un mismo proceso de trabajo, si se encuentran dentro de un mismo término municipal (Gemeinde) o en diferentes próximos entre sí".

Pese a las valiosas anotaciones que al respecto introdujo este apartado segundo de la ley -falta de autonomía en la dirección, dependencia en la organización técnica de trabajo, localización

y proximidad geográfica y que más tarde tendremos ocasión de ver su incidencia en el concepto -es indudable que la doctrina y jurisprudencia se encontraron con un "cheque en blanco" que era preciso rellenar a efectos de uniformidad en la aplicación de la ley.

En nada difiere, quizás sí por su mayor generalidad, la breve referencia que nuestro antiguo Reglamento de Jurados de Empresa de 1953 hacía con respecto al centro de trabajo en su Art.4, donde presuponia su concepto y lo delimitaba exclusivamente a través del elemento personal -50 trabajadores- y el geográfico -más de 15 Kms. de distancia-.

También en este sentido, con clara influencia del pensamiento germánico, la ley austriaca, Betriebsrätegesetz de 15.5.1919 (StGBI. Nr.283), no ofreció un concepto del "Betrieb" y ni siquiera detallaba tampoco bajo qué caracteres o circunstancias una parte o sección de la empresa debía reconocerse como tal a los efectos de configuración del comité de fábrica. Si, por el contrario, contenía una enumeración detallada de tipos de centros laborales donde se extendía obligatoriamente la aplicación de la ley (5).

Con estos ejemplos tratamos exclusivamente de poner de manifiesto cómo en ocasiones el legislador, aparentando definir un concepto, solamente se atreve a delimitarlo bien con la enumeración de realidades laborales imprecisas de equívoca significación o bien mediante acotaciones circunstanciales fijas que limitan la comprensión de su noción. El resto queda, naturalmente, a la interpretación del jurista .

Notas.-

- (1) La Betriebsrätegesetz (BRG) de 4.2.1920 llevó a las fábricas la legalidad de los consejos obreros, ya reconocidos indirectamente.

tamente por la propia Constitución de Weimar de 11.8.1919 (RGL. I, pág.1383), al introducir en su articulado (Art. 159) el derecho a constituir organizaciones profesionales, "Koalitionsrecht", y el derecho a participar en las decisiones de la empresa (Art.169), "Beteiligungsrecht"; compárese ROSENBERG, Geschichte der Weimarer Republik, 16 Edic., Frankfurt 1974, pág.89 y sigs.; también DAUBLER, Koalitionsfreiheit, Baden-Baden 1976, pág.25 y sigs.

- (2) DERSCH, H.: Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 6 Edic., Mannheim 1923, Anm.2 zu §9 BRG.
- (3) DERSCH, H., Ob.cit., especifica en su comentario a la Ley el significado de los tres términos, "Betriebe", "Geschäfte", "Verwaltung", tratando de resaltar en cada respectivo sector económico las características propias de cada uno e induciendo así un concepto general de centro de trabajo. Compárese también ZINK, Der Begriff "Betrieb" nach dem Betriebsrätegesetz und der Verordnung von 12.1.1920 in Unternehmungen, die mehrere Betriebe umfassen, Arbeitgeber 1923, pág.53 y sigs.
- (4) Una visión general en BORN, H., Die Begriffe "Betrieb" und "Unternehmen" in der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts, Dresden 1938.
- (5) FLORETTA-STRASSER, Kommentar zum Betriebsrätegesetz 1919, 2 Edic., pág.30.

1.- La "objetivación del fin" factor determinante del "Betrieb" como "unidad técnica organizada".-

1.1.- La tesis de Jacobi: La contraposición de dos nociones de organización diferentes.-

Reto interpretativo que hizo suyo Jacobi en 1926 (supra pág.78) pero partiendo en la elaboración del concepto de razonamientos muy diferentes a los empleados hasta entonces para la comprensión del § 9-1, 2 BRG. Además su investigación adoptó una intencionalidad manifiesta: poner de relieve la significación específica que la noción terminológica "Betrieb" tenía en el ámbito del Derecho del Trabajo como concepto jurídico autónomo (1).

Para ello, como ya tuvimos ocasión de analizar brevemente (supra, pág.79), partió de la distinción entre su aspecto subjetivo

"como actividad de una persona que sobrepasa la mera acción, dirigida de forma continuada al logro de un fin"

y su aspecto objetivo

"como organización de medios personales, materiales e inmateriales que sirven a un fin" (2).

En el primer aspecto "Betrieb" y "Unternehmen" se identificaban en la idea de "ejercer" o "emprender" una actividad para la consecución de un fin.

No así en el segundo donde Jacobi ponía en primer término el fin

al cual servía esa organización de medios a través de la que se llevaba a cabo la actividad.

Permítasenos volver a incidir en lo que Lyndall Urwick formulaba como "principio del objetivo" a propósito de la caracterización de toda organización que ha de adaptar su estructura a fines, siendo el dispositivo orgánico en su totalidad y en cada una de sus partes obligado reflejo de los objetivos de la entidad (2a).

De la siguiente manera definió el "Betrieb", como:

"la unidad organizada de medios personales, materiales e inmateriales para el logro continuado de un fin técnico propuesto por uno o conjuntamente por varios sujetos jurídicos" (3),

por el contrario, remarcó respecto al concepto objetivo de "Unternehmen" el carácter de su fin último, el cual le da fundamento a su existencia,

"la unidad organizada de medios personales, materiales e inmateriales por medio de los que un sujeto jurídico (o varios conjuntamente) persigue un objetivo para satisfacer una necesidad" (4)

Es así que a los efectos del Derecho del Trabajo la empresa se nos revela como un concepto "abstracto", de contenido y significado eminentemente económico; por su parte, el centro de trabajo al circunscribirse a la unidad calificada por su específica actividad y por ello definida como unidad técnica, se nos presenta a modo de un concepto "concreto".

En el ámbito laboral, por consiguiente, el reconocimiento de la virtualidad de la empresa se señala en primer término a través del centro de trabajo; éste tiene su origen en la organización de aquella; constituye la "unidad de fin técnico para la consecución del fin económico". Se ha llegado por eso a decir que "la relación entre una y otro son semejantes a los de la propiedad (Eigentum) y posesión (Besitz)" (5); y aún más gráficamente que "el centro de trabajo no supone más que el reflejo técnico-laboral de la empresa descentralizada" (5a).

La formulación de Jacobi encontró rápida acogida en la literatura especializada de ese tiempo, la cual partió ya de un concepto "a priori" en la interpretación de la Betriebsrätegesetz de 1920 como en la posterior ley nacional-socialista Arbeitsordnungsgesetz de 1934 (6). Los tribunales laborales del Reich la siguieron igualmente (7).

También los grandes clásicos del iuslaboralismo alemán de la post-guerra se inclinaron por esta argumentación. Suavizaron, sin embargo, la definición inicial, pues Jacobi, si nos fijamos, equiparaba los efectos de unidad tanto medios personales, como materiales e inmateriales; pero respetando, eso sí, la fundamentación inicial respecto a la objetivación del fin como determinante esencial configurador de la unidad técnica en su contraposición a la unidad económica empresa. A. Hueck así la plas-maba:

"Unidad organizada dentro de la que un empresario,
solo o en comunidad con sus colaboradores, con

ayuda de medios materiales e inmateriales, persigue de forma continua el logro de un fin técnico laboral determinado" (8)

Las variantes terminológicas sobre ésta han encontrado eco, aunque no con demasiada frecuencia, entre autores calificados; así,

"Unidad organizada de fuerza de trabajo y medios de producción en sentido técnico y económico con cuya ayuda su titular como empresario, solo o en comunidad con sus colaboradores persigue determinados fines técnico-laborales" (9)

sin embargo, como podemos apreciar, el fundamento esencial persiste.

La misma línea se aprecia en la jurisprudencia de los tribunales, refrendada por el BAG, aunque matizada en cuanto a la valoración de algunos de los elementos que configuran esta noción conceptual en base al conflicto de intereses que la decisión debía contemplar (10).

En una de sus últimas resoluciones el BAG confirma esta línea jurisprudencial: "Para el concepto Betrieb aparecen como decisivos el fin técnico perseguido por el empresario y la unidad organizada que para ello configura" (BAG - 23.9.1982) (11)

Notas.-

- (1) No olvidemos que su trabajo monográfico "Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff", Ob.cit., lo dedicó precisamente

al mercantilista V.Ehrenberg, estudioso de estos conceptos en el Derecho Privado (vid. supra, nota 1, pág. 80), tratando de demostrarle su peso específico con significado propio dentro del ámbito laboral. También recogido en su Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927, pág.286 y sigs.

- (2) JACOBI, pág.3.

- (2a) Citado supra pág.11.

- (3) JACOBI, pág.9

- (4) JACOBI, pág.20.

- (5) Así HESSEL, Zum Begriff des Betriebes, RdA 1952, pág.451.

- (5a) BAGE 26,36 (52) = AP Nr.1 zu § 5 BetrVG 1972; BAGE 27, 374 (383) = AP Nr.11 zu § 5 BetrVG 1972 (Cfr. DIETZ/RICHARDI, Anm.53 zu § 1 BetrVG 72).

- (6) FLATOW/KAHN-FREUND, BRG, § 9 Anm.4a; HUECK/NIPPERDEY/DIETZ, AOG, 1934, § 4 Anm.2; MANSFELD, BRG 1920, 2 Edic., § 9 Anm.2; MOLITOR, Arbeitnehmer und Betrieb, pág.12; KASKEL, Arbeitsrechts 1928, pág.286.

- (7) RAG 8.2.1929, ARS 2,71 (75); compárese también RAG 1.10.1930 (ArbRSlg, Tomo 11, pág.218); 31.1.1931 (ArbRSlg, Tomo 11, pág.223).

- (8) En HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.93; en el mismo sentido NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.151; SCHAUB, Arbeitsrecht, pág. 62; GRAMM, AuR 1964, pág.293; SCHIMANANA, BB 1979, pág.892 y sigs.; y en general en los comentarios legislativos: DIETZ/RICHARDI, Anm.53 zu § 1 BetrVG; FITTING/AUFFARTH/KAISER, Anm. 13-19 zu § 1 BetrVG. Es preciso significar que la formulación de esta definición fue el resultado de las conversaciones mantenidas en el Comité de Derecho del Trabajo de la "Akademie für Deutsches Recht" (Cfr. GRAMM, AuR 1964, pág.293)

- (9) BOBROWSKI/GAUL, Das Arbeitsrecht im Betrieb, 7 Edic., Tomo I, pág.44.
- (10) Sobre el concepto Betrieb pueden compararse entre otras: BAG, AP 1,4,5,6,7,9 zu § 3 BetrVG; AP 1 zu § 81 BetrVG; AP 1 zu § 88 BetrVG; AP Nr.1 zu § 23 KschG 69.
- (11) En DB 1983, pág.1498.

1.2.- Naturaleza jurídica y elementos esenciales configuradores del concepto "Betrieb".-

La condición de sujeto jurídico (Rechtssubjekt) no ha sido reconocida al Betrieb por el ordenamiento jurídico (1),

Sin embargo si indirectamente por la jurisprudencia al prescribirse que "la pretensión de continuidad en el empleo debe dirigirse no contra el antiguo titular, sino contra el Betrieb mismo" (LAG Hannover, 24.1.1949 S A 437/48), en cuyo caso éste aparece como un verdadero "Pflichtenträger" (2).

tampoco ha sido posible intuir en él la forma jurídica de una "herrschaftliche Gemeinschaft" (comunidad señorial) (3) o una "deutsch-rechtliche Genossenschaft" (comunidad jurídica) (4) en el antiguo derecho germánico (5).

Se niega igualmente por la doctrina mayoritaria su naturaleza de persona jurídica; el Betrieb no es titular o "portador" (Träger) de derechos ni obligaciones, carece de personalidad jurídica que solamente es atribuible al titular del propio Betrieb en cuanto tal (Betriebsinhaber) como parte en la relación laboral o en aquellas otras que se originen por causa del substrato material de éste (6).

Por el contrario, el Betrieb aparece con autonomía suficiente y plena personalidad jurídica en los sistemas socialistas de autogestión laboral (7).

Aunque sea discutido desde un estricto plano jurídico, el Betrieb aparece en el Ordenamiento alemán como una mera "unidad de organización técnica-laboral" configurada por la asociación del em-

presario y trabajadores, sin que esta unidad asociativa lo sea a efectos jurídicos (8) pero sí a los efectos técnico-sociales por constituir un "organismo social" (9).

Desde esta perspectiva la "unidad técnica" que el Betrieb configura en el Derecho del Trabajo presupone:

- La unidad del titular legal, pues, el fin técnico laboral solamente puede ser propuesto por la decisión de una voluntad única que al mismo tiempo designa una dirección técnica uniforme (Betriebsführung) para la consecución del mismo (10). La unidad del titular existe también caso de varias personas (físicas o jurídicas) pero bajo la exigencia de un vínculo jurídico asociativo (11).
- La unidad de organización, como agrupación organizada de manera uniforme de los medios necesarios para la consecución de un fin técnico-laboral. Esta presupone a su vez la presencia obligada de un aparato de dirección único, el cual impregna la especial autonomía del Betrieb (12).
- La unidad de la comunidad laboral, en tanto y cuanto el Betrieb sirve de marco a un colectivo laboral que, como unidad de acción, se ve caracterizado por la igualdad de los intereses que son comunes a sus miembros. La unidad de la plantilla, como tal comunidad laboral, se induce a partir de su localización geográfica determinada y cuando aparece como destinataria de una orden de trabajo en la labor conjunta de sus componentes (13)

- La unidad del fin que no debe ser entendido como "único" en lo que al logro de producción se refiere, sino como único en lo que al resultado objetivo técnico-laboral respecta, pues es al que sirve la organización de medios (14)
-

Notas.-

- (1) JACOBI, pág.15; posteriormente NEUMANN/DÜESBERG, Der Betrieb, I Begriff - E. "Die Rechtsnatur des Betriebes".
- (2) Cfr. GALPERIN, Begriff und Wesen...., Ob.cit., pág.63; vid. lo interesante de esta sentencia en relación con la corriente jurisprudencial mantenida por nuestro T.S. desde 1955 con respecto a la "objetivación de la empresa" en caso de su sucesión (supra, pág.68).
- (3) Así SCHULDT, H.: "Die Betriebsvereinbarung im Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag", pág.14.
- (4) Así POTTHOF, ArbR, Tomo 6, 1919, pág.86 y Wesen und Ziel des Arbeitsrechts, Berlin 1922.
- (5) Sobre estos conceptos de tan rancio sabor germánico es preciso retrotraerse a O. von GIERKE, (Deutsches Privatrecht I, pág.697 y sigs., Genossenschaftsrecht, Tomo II, pág.442) cuyo pensamiento ha sido estudiado entre nosotros por BARREIRO GONZALEZ, en su traducción y comentario crítico "Las raíces del contrato de servicios", Cuadernos Civitas 1982.
- (6) JACOBI, Grundlehren...., Ob.cit., pág.15; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.96; GRAMM, ArbUR 1964, pág.293.
- (7) NEUMANN-DUESBERG, ArbUR, pág.106.

- (8) La negación del Betrieb como "Verband" (asociación) en sentido jurídico es unánime (HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, §16; GALPERIN/SIEBERT, BetrVG 52, Anm.34 §1); otra cuestión es si la comunidad laboral (Betriebsgemeinschaft) de empresario y trabajadores se manifiesta como tal, vid. en este sentido afirmativo GALPERIN, RdA 1959, pág.322; SIEBERT, BB 1952, pág. 832; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch II, §52 B III; en sentido negativo NEUMANN-DUESBERG, Betriebsverfassungsrecht, pág.191 (201); HUBER, Wirtschaftsverwaltungsrecht II, §97 I.1.
- (9) NEUMANN-DUESBERG, Betriebsverfassungsrecht, pág.181.
- (10) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, §16 IV, pág.93; NIKISCH, Arbeitsrecht I, §18 III, pág.153.
- (11) Sobre la problemática que ello plantea, infra, Parte II, Cap.I.
- (12) DIETZ, Ob.cit., Festschrift für Nikisch, pág.27; NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.154; NEUMANN-DUESBERG, Ob.cit., pág.164 y sigs.
- (13) GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.381.
- (14) GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.373.

1.3.- El concepto "Betrieb" fundamento de Derecho del Trabajo.-

El concepto Betrieb aparece en el Derecho del Trabajo alemán como uno de sus conceptos fundamentales. Su relevante significación se deduce de un hecho incuestionable: el trabajador por cuenta ajena ejecuta su prestación de servicios, en la mayoría de las ocasiones, en este determinado ámbito de organización técnico-laboral. Su incorporación al mismo ha sido catalogado incluso como característica esencial del propio concepto "trabajador".

El legislador ha sido consciente de esta realidad y ha puesto en relación directa toda la gama de derechos y obligaciones que se originan a partir de la celebración del contrato de trabajo con el marco localizado que el Betrieb configura. Ello ya conlleva, en principio, una nota importante: el lugar donde geográficamente éste se ubique (Sitz des Betriebes) será determinante en una serie de cuestiones jurídicas.

Pensemos así en la competencia "ratione loci" de los tribunales de trabajo (§48 ArbGG), también de importancia en el caso, del "Conseil de prud'hommes" contemplado en el sistema francés (Art.R-517-1 Code du Travail).

La antigüedad, como duración de pertenencia, (Betriebszugehörigkeit) se computa preferentemente en base a la permanencia en el Betrieb, no a la empresa (caso de nuestro Art.11-4 o 14-3 E.T.), lo que comporta importantes efectos jurídicos.

Es así, por ejemplo, que la protección contra el despido regulada por la Kündigungsschutzgesetz de 25.8.69 (con modificaciones por Ley de 15.3.1974)

extiende solamente su ámbito de aplicación sobre los trabajadores que tengan una antigüedad mínima ininterrumpida de 6 meses en el Betrieb. (§ 1-1 KschG).

El tipo de actividad que el Betrieb desarrolla, y que en consecuencia lo califica dentro de una de las ramas de producción, se muestra como esencial para la clasificación profesional de los trabajadores componentes de la plantilla así como también para la división de las asociaciones profesionales, en especial los sindicatos, y en consecuencia para el campo de aplicación de los convenios colectivos.

El derecho de asociación profesional se manifiesta fundamentalmente en Alemania por ramas de actividad económica (Industrieverbandsprinzip); los sindicatos se agrupan en una sola confederación (Deutsche Gewerkschaftsbund - DGB) a excepción del sindicato de "empleados" (DAG); a ellos exclusivamente corresponde con las asociaciones patronales la negociación de los convenios colectivos (§2 TVG).

El cierre (Betriebsstillegung), cambio de lugar (Verlegung der Betriebsstätte), la enajenación (Betriebsveräußerung) y el cambio del titular (Wechsel des Betriebsinhabers) del Betrieb, representan en el campo jurídico laboral acontecimientos de vital relevancia en lo que respecta a la continuidad de las relaciones de trabajo.

"Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über..." (caso de trasladarse un Betrieb o fracción del mismo por medio de un negocio jurídico a otro titular) (§613a BGB); supuesto jurídico semejante al contemplado por nuestro Art.44 E.T., pero donde sólo se especifica -con sentido amplio- la continuidad de la relación laboral en caso de traspaso de un "Betrieb" o fracción autónoma de éste.

Las relaciones jurídicas laborales son objeto de protección directa en el Betrieb a través de la Kündigungsschutzgesetz de 1969, determinante para el mantenimiento del puesto de trabajo y la regulación de movilidad geográfica del trabajador.

En general § 1 KSchG 1969 donde se especifica el ámbito de aplicación de la ley referido siempre al "Betrieb" y el § 21-2 donde se determina qué tipo a tenor del número de trabajadores, que por lo menos han de ser cinco.

Pero ante todo, el Betrieb adquiere su mayor proyección en el Ordenamiento jurídico alemán respecto a la representación laboral de los trabajadores.

"Deberán elegirse comités de centro en todos aquellos Betriebe que por regla general empleen a cinco trabajadores fijos con derecho de voto, de los cuales tres sean elegibles".
(§ 1 BetrVG 72)

La importancia del concepto aparece precisamente en el título mismo de la Ley "Betriebsverfassungsgesetz".

El término empresa, Unternehmen, queda así relegado en la legislación laboral alemana por su sentido abstracto y significado económico, cuando se trata de resaltar el marco laboral donde el trabajador cumple sus obligaciones y adquiere sus derechos en base al "status" que le confiere el ser componente de una plantilla. El asalariado trabaja para una empresa pero siempre en una unidad técnica organizada, es decir, en un "Betrieb". Pero, pese a todo lo referido, el legislador alemán actual no ha querido en momento alguno dar una definición de lo

que Betrieb sea. El carácter "operativo" del concepto parece que se desprende ya de esta "pensada" y "querida" laguna legal.

2.- La influencia y aceptación de la tesis germánica.-

2.1.- Su reflejo en el Derecho Comparado.-

Dentro del área de influencia del pensamiento jurídico alemán es Austria el país receptor por excelencia. Su proximidad geográfica, sus circunstancias históricas, en definitiva, su mismo idioma, contribuyen decisivamente a ello. En cualquier caso y con respecto al tema específico que nos ocupa, se ha de poner de manifiesto cómo la Arbeitsverfassungsgesetz de 14.12.1973 (BGBL Nr.1974/22) recoge en su articulado una definición del Betrieb, que encuentra fundamento en la tesis recién analizada.

"Se considera Betrieb cada lugar de trabajo que configure una unidad organizada, dentro de la cual una persona física o jurídica o una comunidad personal, con medios técnicos o inmateriales, persigue continuamente la consecución de determinados resultados laborales, sin ser relevante para ello la existencia o no de ánimo de lucro" (§ 34-1 öAVG) (1).

Que la influencia de Jacobi se deja ver en esta construcción conceptual, parece algo que salta a la vista. Sin embargo, nos sorprende el hecho de que legislaciones tan parejas en cuanto a su estructura difieran respecto a este punto concreto: en una, la alemana, el concepto se sobreentiende siempre; en la otra se detalla al máximo.

Desde luego, cualquier explicación razonable obligaría a un estudio profundo; para nosotros se trata solamente de un tema incidental, pero queremos hacer constar a modo de indicio, sin que ello sirva, por otra parte, de prueba definitiva, la posible influencia de las distintas definiciones del concepto "Betrieb" aparecidas en la legislación de los diferentes Lãnder alemanes al término de la segunda guerra mundial con motivo de la institucionalización de los comités de centro (Betriebsrãte) por medio de la Kontrollratgesetz de 1946 (2).

Pero no solamente esta concepción encontró eco en el mundo germánico; también el francófono acusó su influencia. No desde el punto de vista legislativo al no recoger el Code du Travail francés una definición del mismo en su articulado, sino desde la vertiente doctrinal interpretativa del concepto "établissement" como diferente en el ámbito laboral al de "entreprise".

La importancia que representaba la indeterminación del concepto condujo a que el Ministerio de Trabajo francés precisara algunos extremos del mismo por medio de una circular de 14.6.1945, donde se limitaba a observar: "que el établissement (en contraposición a entreprise) no posee una verdadera autonomía ni tampoco personalidad jurídica y que la ubicación de la empresa en diversos edificios no presupone la obligación de aceptar la existencia de varios diferentes".

Es así que Durand nos ofrece la primera noción general de éste al decirnos que

"établissement constitue la reunión organizada de medios humanos, materiales e inmateriales, con vistas al logro de un fin de carácter técnico, por medio de una actividad continua" (2a),

(mientras que la empresa es una unidad económica de producción explotada a riesgo del empresario) (3),

para completarla más tarde remarcando en una nueva definición

otros aspectos de aquella, al decirnos cómo "esa reunión de medios materiales y de un personal permanente, el cual trabaja por lo general en el mismo lugar y en un mismo trabajo, está sometida a una dirección técnica común" (4).

La doctrina francesa actual no se ha separado en gran medida de esta formulación. Niega su personalidad jurídica (5); acentúa su dependencia económica (6), pero resalta, en contrapartida, su individualidad técnica (7); localiza geográficamente su centro de actividad como organización descentralizada de medios que sirven al logro de un fin técnico-laboral (8).

Camerlynck/Lyon Caen actualmente sintetizan así el concepto:

"constituye una unidad técnica de producción, como centro de actividad localizado geográficamente y dotado de material necesario, compuesto de un personal que trabaja bajo una dirección técnica común" (9).

Decisivo es en cualquier caso que la unidad que tanto "établissement" como "entreprise" configuran se vea diferenciada en base al fin perseguido, que se califica de "técnica" y "económica" a uno y a otra respectivamente.

Escuetamente lo definió la Corte de Casación:

"Agrupación de personas que, bajo la dirección de uno o varios representantes del empresario, trabajan conjuntamente de forma continua" (Cass.civ. 22.7.1968) (10).

También en este sentido la Ley belga sobre Organización de la Economía, configuradora de los fundamentos jurídicos de los comités de empresa, que perfiló en su Art.14-2 el concepto de ésta con el de "unidad técnica de explotación" (technische bedrijfseenheid). Según Piron y Denis (11), el concepto requiere primeramente de una "autonomía económica" que se consigue a través de una relativa independencia con respecto a la dirección de la empresa; en segundo lugar una "autonomía social", es decir, una cierta separación de la plantilla frente a las demás de otras secciones y centros de trabajo de la misma empresa.

Notas.-

- (1) Con mínimas variaciones terminológicas la misma definición aparecía ya en el §2-1 de la Ley austriaca sobre los consejos de fábrica, Betriebsrätegesetz de 1947; vid. DIRSCHMIED, K., Gedanken zum Betriebsbegriff, Das Recht der Arbeit (Oesterreich) 1974, pág.65.
- (2) § 5 Betriebsrätegesetz für das Land Hessen, 31.5.1948: "Bajo el concepto Betrieb debe entenderse la unidad de medios técnicos dirigida a la producción, elaboración o distribución de mercancías u otro tipo de prestaciones, en la cual desarrollan su actividad trabajadores"; § 6 Betriebsrätegesetz für das Land Bayern, 25.10.1950: "El Betrieb en el sentido de esta Ley es cada agrupación de trabajadores, sustentada en una unidad localizada geográficamente, para el intento continuado de unos resultados laborales sin consideración a que sirvan a fines económicos o a otros de distinta naturaleza".
- (2a) De igual forma recogida posteriormente RIVERO/SABATIER, Droit du Travail, 6 Edic. 1975, pág.150.

- (3) DURAND/JAUSSAUD, Traité de Droit du Travail I, 1947, pág.408. De interés resulta el contenido de la Instrucción de 13.2.1986 que el mismo Durand recoge (Traité, Tomo I, nr.337) y que había sido dictada en base a la elaboración de estadísticas económicas: "establecimiento está constituido por la reunión de una pluralidad de personas que trabajan juntas de una manera permanente en un lugar determinado bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma "raison" social" (Cfr. CATALA, Op.cit., pág.99).
- (4) RONAST/DURAND, Précis de Droit du Travail, Ob.cit., nr.96.
- (5) RAVANEL, Memento des délégués du personnel, Paris 1954, pág.13; BRUN/GALLAUD, Droit du Travail III, Paris 1958, pág.103.
- (6) CATALA, Op.cit., pág.101.
- (7) Vid. DESPAX, en Jurisclasseur périodique (JCP) 1963, I 1799 (donde se cuestiona la distinción entre el establecimiento y el simple taller).
- (8) BLANC-JOUVAN, Encycl. Dalloz de Droit du Travail, V. Etablissement, nr.50; KLEIN, La représentation du personnel et la représentation syndicale dans l'entreprise, Dalloz 1974, pág.180.
- (9) Derecho del Trabajo (Trad.), pág.258.
- (10) Droit Social 1969, pág.49 (SAVATIER).
- (11) Les conseils d'entreprise et les comités de sécurité et d'hygiène, Bruselas 1972, pág.22 y sigs.

2.2.- "Betrieb" y "Centro de trabajo".-

Se podrá aducir que hasta el momento siempre que nos hemos referido al concepto alemán "Betrieb" lo hemos equiparado sin más a nuestra expresión jurídica centro de trabajo.

También lo hemos hecho igual con respecto al término francés "établissement", pero obvia decir que su raíz latina lo acerca no sólo idiomáticamente sino también en lo que a su contenido conceptual refiere en el ámbito laboral al nuestro de establecimiento.

Hemos sido, sin embargo, extremadamente cuidadosos a la hora de emplear siempre el término alemán cuando se trataba de precisar su concepto, tanto legislativa como doctrinalmente, y ello a riesgo de pecar de "extranjerismo" en la redacción. A cambio, pensamos, se puede ganar en precisión jurídica.

Toda traducción de un término específico, en este caso jurídico, conlleva una doble dificultad derivada, por un lado, del conocimiento exacto del idioma que se pretende traducir; por otro, del específico significado de los términos que encierran no solamente una acepción vulgar sino también y sobre todo un contenido conceptual propio dentro de un determinado sistema u organización.

Una traducción literal al castellano del término "Betrieb" no cabe; su sustantivización proviene del verbo "betreiben" (anteriormente: trieb-trieben-treiben), verbo que inspira la idea de ejercer o impulsar, en su contraposición a "unternehmen" que implica emprender, intentar, tratar de hacer (1).

En el lenguaje vulgar "Betrieb" y "Unternehmen" se identifican.

Ante esta dificultad idiomática hemos precisado ampliamente cuál es el contenido conceptual del término en el Derecho del Trabajo alemán. Sobre esta base hemos buscado su equivalente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, llegando a la conclusión de que la expresión "centro de trabajo" coincide plenamente con la significación iuslaboralista de "Betrieb".

El argumento legislativo contenido en la reciente definición del centro de trabajo (Art.1-5) apoya más que sobradamente otras disquisiciones que pudieran hacerse al respecto.

Sin embargo, lo que hoy resulta claro, no lo ha sido así anteriormente. Es una constante ver equiparado por nuestros estudiosos "Betrieb" y "establecimiento" (2); ello es hasta cierto punto lógico por ser éste último término el utilizado por nuestra antigua legislación laboral, sobre todo por la LCT de 1944. Rechazamos la equiparación por el convencimiento de que el término "establecimiento" adquiere su plena significación idiomática dentro del Derecho privado, más concretamente en el Derecho Mercantil, y no en nuestra disciplina, que se ha visto tanto tiempo en el pasado a remolque de conceptos iusprivatistas.

Prueba evidente de ello es que el término establecimiento no aparece ni una sola vez en el Estatuto de los Trabajadores.

También comprobamos que la posible indeterminación del término "Betrieb" se ve correspondida por otra no menos imprecisa y divagatoria, a nuestro parecer, como es "empresa laboral" (3). Es posible que en dicha acepción hayan tenido influencia los ensayos monográficos que tanto el Prof. Bayón Chacón (4) como Perez Botija (5) escribieron en su día y donde utilizaban la referida expresión (6). En cualquier caso, ésta denota generalidad ante la comprensión de la normativa legal concreta.

¿O es que puede hablarse de Betrieb como "empresa laboral" cuando, por ejemplo, el § 1 BetrVG 72 especifica el número de trabajadores necesarios con que éste debe contar para la posible configuración del comité?.

Generalidad que sólo puede aceptarse cuando se habla desde el punto de vista teórico de la empresa en el ámbito laboral en su contraposición a empresa en sentido económico (7).

Estamos convencidos de que la cuestión de fondo se reduce a lo siguiente:

- La empresa en cuanto que interesa al Derecho del trabajo es porque constituye un centro de trabajo y por tal razón, en terminología alemana, representa un "Betrieb".

- Caso de que la empresa solamente tuviese un centro, es decir, un solo Betrieb, las dos unidades coincidirían, pues constituyen en la realidad las dos caras de una misma moneda.

Notas.-

- (1) BECHER, H., "Diccionario Jurídico-Económico", München 1972; SLABY/GROSMANN, "Diccionario de las lenguas española y alemana"; Tomo II, Edic. Rev., Barcelona 1974, Voz: Betrieb.
- (2) Así por ej.: GARRALDA VALCARCEL, "La participación de los trabajadores en la dirección de las Empresas en Alemania", Oviedo 1967; OJEDA AVILES, "Control Sindical de las Empresas en Italia. Un análisis contrastado con la participación germánica", IES (Minist. de Trabajo 1981) pág.86, también en su Derecho Sindical, Tecnos 1980; HERRERO NIETO, La empresa como marco jurídico más importante de las relaciones laborales, en Estudios dedicados al Prof. García Oviedo (Vcl. II) Sevilla 1954.
- (3) Así por ej.: RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y Contrato de Trabajo, Ob.cit., pág.3; de igual forma en su traducción junto a De la VILLA de la obra de los Profs. HUECK/NIPPERDEY, Grundrriß des Arbeitsrecht, 1960, pág.72.
- (4) "Concepto jurídico-laboral de empresa", en Rev.Fac.Der., Univ. de Madrid 1959-60, págs.249 y sigs.
- (5) "Notas sobre el concepto de Empresa. Su especial consideración en el Derecho del Trabajo", en RDM 1948, pág.7 y sigs.
- (6) También en alguna ocasión HERRERO NIETO, Vieja y nueva problemática en torno a la empresa en el Derecho del Trabajo, RDM 1957, nr.65, pág.55 y sigs.
- (7) Este nos parece el sentido con que RODRIGUEZ PIÑERO, Ob.cit., emplea la expresión "empresa laboral" en su artículo monográfico, aunque curiosamente el contenido conceptual que le otorga es en esencia similar a la definición que Jacobi daba del "Betrieb"; más tarde en "La Unidad de Negociación del Convenio Colectivo de trabajo", RPS 1969, nr.84, pág.19, equipara a este con "unidad técnica de producción", y en la nota a pie de página 34 (pág.21) confirma nuestra impresión al decirnos "que ha intentado anteriormente (en La empresa y Contrato de trabajo...) establecer un concepto unitario de empresa, a efectos laborales, que incluyera tanto la empresa en sentido propio como la "factoría" o "centro de trabajo".

B) "Funcionalidad" y "relatividad" en el tratamiento del concepto.-

1.- La aparente seguridad del concepto "unidad técnica organizada".-

Si reflexionamos un momento sobre la referida construcción conceptual que la doctrina alemana elabora respecto al centro de trabajo, podemos llegar a sacar conclusiones no ajustadas a la realidad, si partimos del supuesto de que la definición de Jacobi, aceptada mayoritariamente fuera y dentro de la propia Alemania, adquiere el carácter de "dogma jurídico-laboral".

Más que la definición en sí, o sus posibles reelaboraciones posteriores, nos interesa poner de manifiesto cómo el fundamento esencial de la construcción y que da origen a la misma tiene más de una quiebra.

Para un sector dominante en la doctrina, como venimos diciendo, configuran un centro de trabajo los lugares de producción, pertenecientes a una empresa, con una "finalidad única", que no es la obtención de beneficios -característica esencial de ésta- sino el fin técnico, es decir, la producción de bienes o la prestación de servicios.

Es un hecho real cotidiano la persecución de diferentes objetivos de producción sin que ello sea motivo suficiente para tener que admitir la existencia de varios centros de trabajo.

Si en la nave A se fabrica el coche "Ritmo" y en la nave B el tipo "Fura", nos encontramos en presencia, lógicamente, de un único centro de trabajo.

En éste pueden perseguirse, por tanto, diferentes fines parciales, en cuanto puedan agruparse desde un punto de vista organizativo para la consecución de un fin técnico común (1). Sin embargo, entre el fin empresarial (obtención de ganancias) y el concreto fin parcial (producción del "Ritmo") se localiza un espacio ocupado por la finalidad técnica común (de los diferentes centros) que no coincide ni con la económica de la empresa ni con los fines técnicos parciales. De todo ello se desprende -nos dice Gamillscheg (2)- una falta de claridad respecto a qué "fin técnico" debe ser tomado en consideración para determinar la unidad del centro de trabajo.

La inutilidad de la construcción conceptual se pone de manifiesto cuando se trata de diferenciar "fines parciales" (único centro de trabajo) y "variedad de fines" (diversos centros). Así se han presentado a menudo dos cines de empresa como dos centros de trabajo separados (ya en RAG 1.2.1930 -ARS 8-201); también dos escuelas de una misma sociedad que eran administradas de forma conjunta, disponían de salas e instalaciones deportivas comunes y distaban 500 mts. la una de la otra (LAG 12.9.1966); pero en cambio se consideró como único centro las dos naves de una empresa que distaban entre sí 10 Kms. y donde en una se producían calefactores y en la otra montajes de acero (BAG 5.6.1964); o la explotación rústica y un sanatorio a los efectos de aplicación de un convenio colectivo (AP - Nr.8 zu § 4 TVG) (3)

De igual manera cuando se alude al "fin técnico" y su descripción se realiza sin concreción, ello acarrea sus consecuencias en el supuesto de que en el lugar de fabricación solamente se lleve a cabo una parte del producto terminado. Si el fin técnico es el "producto acabado", resulta entonces que el ámbito de producción parcial no puede considerarse nunca como un centro de trabajo independiente, si por el contrario se atiende solamente a la fabricación parcial de éste entonces lo será por regla general.

En ello se basa una sentencia austriaca para considerar como un único centro de trabajo a cuatro unidades de producción de un consorcio electrónico, pese a la extrema separación que mediaba entre ellas. (EA Wien 25.4.1972) (4).

Una nueva objeción se presenta además. Caso de basarse la realización del fin técnico sobre la estructura organizativa del centro de trabajo, sucede que el empresario tendrá en su mano la posibilidad de excluir a éste del ámbito de aplicación de una determinada normativa legal a través de la reorganización de aspectos técnicos que desvirtúen esa unidad organizativa. La voluntad unilateral del empresario puede así determinar qué es centro de trabajo en un caso concreto.

Es el supuesto que se plantea a menudo cuando se pretende excluir una determinada empresa o centro de trabajo del ámbito de la representación laboral. El fraccionamiento de las plantillas conduce a la desaparición de los cuerpos electorales necesarios para la configuración de los comités. La jurisprudencia francesa ha reaccionado fuertemente en este sentido; recordemos el caso "Berliet" en el que el tribunal reconoció en la reorganización realizada en la empresa una disminución punible de la actividad del comité de empresa al hablar de "manipulations d'effectifs resultant de ...restructurations ou de subdivisions arbitraires de l'entreprise ou de l'établissement donné" (Sala de lo Civil, Lyon 2.12.1974) (5)

Notas.-

- (1) Así ya en Jacobi, Ob.cit., pág.10: "La unidad del centro de trabajo no se verá rota por el hecho de que en él se persigan varios fines técnicos, en tanto y cuanto se evidencie que se trata en definitiva de una finalidad única"; vid. HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.94-95.

- (2) En su ya varias veces citado artículo, "Betrieb und Bargaining Unit", ZfA 1975, pág.373.
- (3) Cfr. GAMILLSCHEG, pág.374.
- (4) Cfr. GAMILLSCHEG, pág.375 (nota 98).
- (5) Vid. D.S. 1975, pág.116; compárese también Cass. soc. 24.7.1977, RPDS 1980, pág.55; Cass.soc. 7.2.1980, RPDS 1980, pág.131.

2.- La valoración "indiferenciada" de sus elementos componentes:

Adaptación conceptual al espíritu informador de la norma.-

En los ejemplos referidos vemos que la jurisprudencia muestra cómo los criterios de delimitación adolecen de falta de claridad y aún llegan a ser contradictorios. Un análisis más preciso de los considerandos judiciales nos enseñaría repetidamente que no es precisamente el factor "técnico-organizativo", sino otros los que juegan en la determinación del concepto un papel decisivo. Criterios estos que encubren en realidad los intereses existentes de las partes en litigio y motivan así los verdaderos móviles o fundamentos de las decisiones judiciales. Estos y nada más que éstos son los que en definitiva se acaban imponiendo, aunque la mayoría de las veces sólo de forma encubierta.

No nos debe extrañar por tanto que el concepto centro de trabajo aparezca "particularmente oscuro" (1) y constituya un "problema irritante" (2) en lo que a su delimitación se refiere.

La jurisprudencia lejos de asignarle una significación constante y precisa considera que lo importante es asegurar la eficacia de la institución a la cual el centro sirve de marco. De esta manera nos encontramos con un concepto "relativo" y "funcional" (3), cuyo contenido se ve modelado en consideración de la norma o institución donde encuentra su causa:

"en droit du travail, le concept d'établissement offre presque autant de facettes qu'il remplit de fonctions" (4).

La "maleabilidad" del concepto se hace palpable entonces ante la presencia de la norma o normativa concreta,

"Sobre la existencia de uno o dos centros de trabajo independientes a efectos de la representación de los trabajadores se debe decidir según las circunstancias del caso particular..."

de lo que se deduce en multitud de ocasiones que el concepto habitualmente formulado no llega para resolver el supuesto conflictivo planteado (4a).

"...en este caso deben ponderarse los principios que informan la Ley de Organización social (BetrVG) así como también la voluntad del legislador" (BAG 1.2.1963) (5).

La relevancia con que se acentúa un determinado criterio se manifestará a la postre en la primacía que alcanzará alguno de los elementos de la noción conceptual.

Así por ejemplo, la máxima unificadora "por cada centro un comité", sostenida en general por las legislaciones referentes a la participación laboral y a tenor de la cual deben agruparse en un único centro aquellos lugares de producción que por sí solos no alcanzarían una base electoral suficiente para la constitución de un comité, podría verse desvirtuada cuando la decisión judicial se manifiesta en favor de la independencia de un centro de trabajo o sección del mismo; para posibilitar así la existencia de una específica y más directa representación laboral, argumentando la más estrecha unión de electores y elegidos (6); o cuando se apunta la idea de una "comunidad laboral viva" (lebendige Betriebsgemeinschaft) que de existir entre los trabajadores de diferentes lugares de producción (7) se debe estar entonces a favor de la unión de éstos para la configuración de un cuerpo electoral único, si por el contrario faltase ésta sería un indicio para que los centros laborales poseyesen vida propia (8); o cuando la "distancia geográfica" se vuelve determinante en la localización de la unidad del centro de trabajo (9), etc.

Sin embargo, resulta bastante "penoso" saber a veces en qué dirección se ha movido o mueve la "mens legislatoris". En la cuestión concreta sobre la unidad o pluralidad de la representación laboral, se manifiesta un problema de tan claro matiz socio-político que exclusivamente el legislador se encuentra autorizado para darle solución, siendo incorrecto trasladarla a la decisión del juez en base a los fundamentos aparentes del concepto apuntado (10). Sin embargo, la ley calla y lo que el legislador piensa es imposible de saber.

Claro exponente lo encontramos en la noción que de établissement formula la Corte Cass. civ. (22.7.68) con motivo del caso Citroen (vid. supra pág.143) a tenor de la cual, en la elección de los delegados, no parece ser la misma en caso de la elección del comité o los delegados del personal (11).

Notas.-

- (1) CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Droit du Travail, 7 Edic., 1975, pág.374 - nota 1.
- (2) SAVATIER, D.S. 1974, pág.334.
- (3) GALPERIN/SIEBERT, Kommentar zum BetrVG 52, 4 Edic., 1963, Anm.23 al § 1, al referirse al centro como "ingeniosa organización de la participación laboral"; también la doctrina francesa: JAVILLIER, Ob.cit., pág.419; CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Droit du Travail, 10 Edic., pág.504.
- (4) CATALA, Ob.cit., pág.99.

- (4a) Es por ello que algunos autores se resisten a formular una única definición del concepto; vid. COHEN, Le Droit des Comités d'entreprise, pág.88 y sigs.
- (5) En BB 1963, pág.601 o en DB 1963, pág.662.
- (6) Así BAG 23.9.1960 (AP. Nr.4 al § 3 BetrVG 52); 1.2.1963 (AP. Nr.5 al § 3 BetrVG 52); 5.6.1964 (AP.Nr.7 al § 7 BetrVG 52); LAG. Baden-Württemberg, 29.10.1971, DB. 1971, pág.2267, donde el tribunal valoraba como más importante, que el comité y electores apareciesen en estrecho contacto, a que aquél se encontrase en el mismo lugar de su antagonista social (Betriebsführung); vid. sobre esta disyuntiva GRAMM, AuR 1964, pág.299. Este parece ser el criterio de la última jurisprudencia de los tribunales franceses (Cass. soc. 18.6.1975; 22.7.1975; 14.1.1976; 4.2.1976; 15.12.1976; 15.6.1977). Cfr. CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Ob.cit., (10 Edic.), pág.505, nota 1.
- (7) Como la que se manifiesta, por ejemplo, a través del continuo trasvase de personal (BAG 1.2.1963), aunque no lo era anteriormente (BAG 23.9.1960 = AuR 1961, pág.124) y parece nuevamente no volver a reafirmarse (BAG 29.3.1977); compárese el comentario de BIRK, Die betriebsverfassungsrechtliche Zuordnung der Arbeitnehmer von Betriebsteilen, AuR 1978, pág. 226 y sigs.
- (8) Para la Corte francesa de Cass. soc. parecía decisivo para la autonomía del Centro de trabajo que la plantilla de trabajadores tuviese "preocupaciones y reivindicaciones propias" (Cass. soc. 29.10.1973).
- (9) Así por ejemplo ArbG. Nürnberg 25.4.1975 (4 BV - 4/75): "120 Kms. de tren o 110 Kms. de carretera representan una gran distancia, suficiente como para considerar la existencia de un centro de trabajo independiente de la central a efectos de la representación laboral".
- (10) GAMILLSCHEG, Ob.cit., pág.383.
- (11) Compárese Cass. soc. 2.3.1978, Dr. Ouvr. 1978, pág.397; 3 y 4.7.1979, JCP 1979, IV, pág.303 y 307.

CAPITULO III.-

II.- Concreción y Localización del concepto en el Derecho del Trabajo español.-

A.- Una visión general en el Derecho "histórico".-

- 1.- La utilización del término "centro de trabajo":
Significación y Figuras afines.-
- 2.- Elaboración conceptual en la doctrina y la jurisprudencia.-

B.- La plasmación del concepto en el Derecho "vigente".-

- 1.- El Art.1-5 E.T.: El proceso legislativo de elaboración.-
- 2.- Su valoración como elemento definidor.-
 - 2.1. Aspecto terminológico.
 - 2.2. Aspecto conceptual.

A) Una visión general en el Derecho "histórico".-

1.- La utilización del término "centro de trabajo": Significación y figuras afines.-

En un análisis detenido, aunque naturalmente no exhaustivo, de nuestras primeras leyes laborales (1) comprobamos cómo la expresión centro de trabajo no aparece reflejada en éstas como ámbito de su aplicación. Por el contrario, otros términos ocupan su lugar: "taller", "fábrica", "establecimiento", "negocio", etc. En la mayoría de las ocasiones la utilización de éstos denota la ubicación geográfica localizada donde el trabajador lleva a cabo su prestación laboral,

"cuantas condiciones regulen las labores en el establecimiento..." (1a); "Queda prohibido a los menores de 16 años...todo trabajo en establecimientos..." (2); "se prohíbe el trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas" (3); "queda prohibido en domingo el trabajo material por cuenta ajena...en fábricas, talleres, almacenes, tiendas, comercios fijos...explotaciones de obras públicas..."(4).

pero también, y ello es importante, apreciamos que los referidos términos no parecen implicar unidades descentralizadas con autonomía propia dentro de una organización más amplia o empresa. Aunque así pudiera ser, no cabe duda que nuestro pobre desarrollo industrial de principios de siglo hacía del taller, establecimiento o fábrica la única unidad de producción con que contaba la empresa, la cual en muchos casos se reducía a un mero núcleo familiar exento de asalariados (5).

Llama también poderosamente la atención el hecho de que nuestra primera legislación laboral recurriese con tanta frecuencia a los términos "taller" y "fábrica"; menos sorprende en lo que concierne al de "establecimiento", de cuño mercantilista y con sustentación idiomática en el Código de Comercio y también en el Código Civil (Art.1903).

La explicación más lógica debemos buscarla en los propios conceptos que esas primeras normas utilizaron a principios de siglo,

"No olvidemos que hasta 1.917 no existe en nuestro país, rigurosamente hablando, un verdadero Derecho del Trabajo, sino mucho más modestamente hablando una serie sucesiva y desde luego no sistemática de disposiciones que transparentan los limitados designios del legislador: filantropía, sin descartar el posible recurso a la fuerza de la represión" (6).

y más concretamente el de "trabajador", el cual en su calidad de "obrero", "operario" o "proletario" solamente se concebía para aquel asalariado por cuenta ajena que habitualmente desempeñase un trabajo manual (7). Las referidas expresiones correspondían, por tanto, a la primitiva configuración del Derecho del Trabajo como un ordenamiento del trabajo manual (8), el cual se localizaba generalmente en el sector de la industria del que provenían naturalmente los términos "taller" y sobre todo "fábrica".

Resulta de verdadero interés en este sentido el viejo término anglo-sajón "Factory" del que Morrison realizó una inteligente exégesis sobre su noción conceptual en el Derecho inglés, al poner de relieve dos aspectos de importancia: primero, el término implica un lugar en que trabajan personas en común, geográficamente limitado (así lo tiene declarado reiteradamente la jurisprudencia); segundo, no basta la comu-

nidad espacial, se necesita la laboral: "Factory significa la unidad en la que se emplean personas para un trabajo manual, en un proceso relacionado con la producción de cualquier mercancía o la alteración, reparación, conclusión o desdoblamiento de ésta" (9).

Pero también, aunque excepcionalmente, la expresión centro de trabajo encuentra acogida en estos inicios legislativos; así la vemos, junto a otros, por primera vez, en el Reglamento para la Inspección de Trabajo de 1 de Marzo de 1906,

"Al visitar los inspectores una industria o centro de trabajo..." (Art.46); "se considerará como obstrucción al servicio de Inspectores: la negativa a su entrada en los centros de trabajo sujetos a la inspección..." (Art.70).

o en el Real Decreto de 3 de Abril de 1919 sobre la organización de los Consejos paritarios mixtos de patronos y obreros

"...iniciando así un régimen corporativo apto para ser suficiente garantía de los derechos de todos..., con que recientemente el intervencionismo del Estado ha procurado garantizar la justicia y la paz en los centros de trabajo" (Exp. de Motivos).

Sin embargo, nuestra legislación laboral posterior se ha visto a remolque de esta imprecisa y primitiva terminología, que encuentra abundante reflejo en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. La pluralidad de términos con que el legislador designa en ella las posibles unidades descentralizadas y en consecuencia con autonomía a los efectos legales de aplicabilidad de la norma, se hace palpable en el articulado de la misma. Dos constantes intuimos al respecto:

- Utilización generalizada del término empresa (o industria) (10) a efectos de delimitación espacial del ámbito donde el trabajador presta sus servicios. La influencia del principio de unidad de la organización empresarial, contenido en el Art.5 LRN de 1942, no es extraña a ello.

- Caso de ser necesaria la designación de unidades independientes dentro de la organización empresarial, uso arbitrario de muy diferentes términos: factorías, talleres, fábricas, explotaciones, establecimientos, centros de trabajo, etc.

Es sin duda la Orden de 29 de Marzo de 1946 referente a la regulación del "Plus Familiar", donde la distinción entre empresa y centro de trabajo se hace patente por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Curiosamente el legislador acuña en todo el contenido de la O.M. la expresión centro de trabajo,

"Tampoco alcanzarán los beneficios de esta disposición a quienes desempeñen en los centros de trabajo funciones de alta dirección..." (Art.3); "Si una empresa posee varios centros de trabajo, el cálculo del Plus se verificará sumando las nóminas de todos ellos, pertenecientes a la misma actividad..., debiendo funcionar en cada centro laboral la comisión.." (Art.16); "No se podrá percibir el Plus en más de un centro de trabajo..." (Art.21); "...se constituirá en cada centro de trabajo una comisión integrada por el Jefe del mismo...; conocerá, en primer término de las reclamaciones que se formulen en relación con la aplicación del Plus en el centro de trabajo..." (Art.28).

y como se desprende de la propia disposición, su concepto se vuelve fundamental para la correcta interpretación y aplicación de la norma. Sin embargo, su noción se sobreentiende en todo el articulado.

El centro de trabajo vuelve a aparecer bajo esta expresión en la legislación de los Jurados de Empresa donde, pese a la reiterada utilización del concepto empresa como ámbito de configuración de éstos, adquiere una relevancia específica frente a ésta al declararse en el Art.4 del RJE, de 11.9.1953,

"Dentro de cada empresa se establecerán tantos Jurados de empresa como centros de trabajo haya en cada una con más de 50 trabajadores fijos y a más de 15 Kms. de distancia entre sí".

También en cuanto a la estructura sindical de entonces, el centro adquiere autonomía propia, pues,

"...cuando los distintos centros de trabajo realicen actividades incorporadas a diversos sindicatos, cada uno de ellos se integrará en el que corresponda a las actividades que ejerza" (11).

Es claro que la noción centro de trabajo jugó un papel importante en este régimen laboral. El crecimiento industrial y comercial a partir de los años sesenta supuso la aparición de grandes empresas y en consecuencia la descentralización organizativa de éstas en unidades independien-

tes donde la producción se veía coordinada tanto a nivel específico del lugar geográficamente localizado como globalmente en el marco de la organización empresarial.

Este hecho no fue extraño al Derecho del Trabajo. La determinación de las unidades de negociación, la cesión-traspaso o venta de "industria", la organización de los servicios médicos de empresa, los reglamentos de régimen interior, el ámbito de aplicación de reglamentaciones y ordenanzas laborales, la movilidad geográfica del trabajador y un largo etc., pusieron de manifiesto hasta qué punto la noción de éste era de crucial importancia para el ordenamiento jurídico laboral (12).

Sin embargo, dos precisiones marginales en este contexto:

- Desde el plano terminológico el centro de trabajo se va imponiendo lentamente en nuestra legislación laboral, desplazando a otros más arcaicos e imprecisos, propios de otra época y que parecían identificarse.
- Pese a esta progresiva presencia en el ordenamiento, es inexistente un concepto legal del mismo, lo que ha acarreado en ocasiones distintas y contradictorias interpretaciones de su noción.

Notas.-

- (1) Que hemos revisado en la recopilación realizada por GUTIERREZ GAMERO, "Legislación industrial" (2 Tomos) Madrid 1914.

- (1a) Art.16-5 del Proyecto de Ley de Contrato de trabajo (1.11.1906)
- (2) Art.5-2 de la Ley de 13.Marzo.1900 sobre Trabajo de mujeres y menores (su antecedente Ley Benot, 24.7.1873).
- (3) Art.1 de la Ley de 11.Junio.1912 sobre Prohibición del trabajo nocturno para jóvenes de ambos sexos.
- (4) Art.1 de la Ley del Descanso Dominical de 3.Mayo.1904.
- (5) Vid. NADAL, J., "El fracaso de la revolución industrial en España", 1814-1913 (Barcelona 1975), pág.85 y sigs.
- (6) MONTOYA MELGAR, Ideología y Lenguaje en las Leyes Laborales de España: La crisis de 1917-1923, Murcia 1977, pág.9.
- (7) Así la definición contenida en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30.1.1900.
- (8) MONTOYA MELGAR, Ideología y Lenguaje en las Primeras Leyes Laborales, Ob.cit., pág.74.
- (9) What is a factory?, en Industrial Law Review, Julio 1953, pág.37 y sigs. (Cfr. BAYON CHACON, El concepto jurídico-laboral..., Ob.cit., nota 23).
- (10) De la VILLA tuvo que enfrentarse en su tesis doctoral, "La extinción del contrato de trabajo...", CSIC 1960, pág.95 (nota 11), con la imprecisión del término "industria" a propósito del estudio de la causa 4 del Art.76 LCT, llegando a la conclusión, no definitiva, de que éste aparecía como sinónimo del término empresa, pero insistiendo "en que, teóricamente, todos estos conceptos son susceptibles de diferenciación".

- (11) Art.1-2 del Decreto 117/1973, de 1 de Febrero, por el que se regulaba la Sindicación y sus Efectos (B.O.E. 2.2.1973).
- (12) Así ya ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 4 Edic. 1976, pág. 425, en extensa nota a pie de página, con referencias a ediciones anteriores.

2.- Elaboración conceptual en la Doctrina y Jurisprudencia.-

Si la terminología empleada en nuestras leyes laborales ha sido variada con respecto a la noción que ocupa nuestro estudio, no nos debe extrañar que la elaboración doctrinal sobre el mismo adolezca de uniformidad en el tratamiento de éste. (1)

Raros son los manuales de la asignatura los que diferencian el centro de trabajo cuando estudian el concepto empresa. Entre los que hemos repasado, Bayón-Chacón/Perez Botija (2) lo incluyen bajo el apartado de "conceptos afines" y lo identifican con el de establecimiento, prefiriendo esta última denominación al calificarlo de "simple unidad técnica o de local dentro de una misma empresa, la cual puede estar integrada por uno o varios establecimientos".

Los citados autores parecen atribuir una cierta personalidad jurídica al establecimiento, al referir que si éste "tiene independencia jurídica, goza de personalidad..., sino goza de tal personalidad, su existencia jurídica queda subsumida en la de la empresa..."(3).

Más normal es encontrarnos referencias indirectas al centro cuando los tratadistas se enfrentan al estudio de determinadas instituciones, las cuales encuentran su marco en el ámbito de éste. Así Alonso Olea lo refiere en una nota extensa, con remisiones a los diversos capítulos de su manual (4), a propósito del examen de las unidades de negociación. Sin dar una definición

concreta pone de relieve el hecho de que "el centro de trabajo aparece siempre lógicamente y en ocasiones fácticamente como unidad técnica de explotación, de independencia y autonomía relativas, dentro de la empresa, en cuanto a sus fines y estructura...".

Los elementos o caracteres aportados nos traen al recuerdo la conceptualización clásica del Betrieb alemán: sin embargo, Alonso Olea va más lejos en sus razonamientos al introducir entre ellos la nota de la "relatividad" en cuanto a su autonomía e independencia de estructura y fines. ¿Quiere decir con ello que estamos ante un concepto de límites relativos? (5)

Esta generalidad en el tratamiento indirecto del concepto nos hace pensar que la doctrina tiene el convencimiento de que éste resulta de límites tan imprecisos o relativos que solamente su relación directa con cada norma en concreto podrá darnos el sentido de su noción. Por ello un concepto "operativo" y "funcional" del centro de trabajo no parece haber sido extraño a nuestro ordenamiento laboral.

No olvidemos, sin embargo, que la noción del centro de trabajo debemos buscarla igualmente bajo la explicación doctrinal de otros términos legales; así por ejemplo el de "industria", al cual Alvarez Alcolea conceptúa en relación con el Art. 79 LCT (cesión - traspaso - venta de industria) de "unidad organizativa y autónoma de producción independiente de otras que puedan figurar bajo la titularidad del mismo empresario o coexistir en el seno de la misma empresa" (6)

En poco difiere ésta de las ya apuntadas y que encuentran fundamento en la objetivización del fin "técnico" frente al "económico" de la empresa; "unidad organizativa" de la que ya hablaba Rodríguez Piñero respecto de la venta judicial de la "industria" (7): "organizada, en cuanto agrupa un complejo de medios materiales e inmateriales que son precisamente los que le dotan de esa capacidad productiva; autónoma, referida a su capacidad de ser susceptible de explotación aislada" (8).

En parecidos términos se pronunció la Dirección General de Trabajo el 2 de Diciembre de 1953 al definir el centro de trabajo a los efectos de la institución de los Jurados, como:

"el conjunto de instalaciones en las cuales se desarrollan una o varias actividades mercantiles o industriales específicas, componiendo unidad orgánica independiente dentro de las actividades generales de las empresas, como son las que por éstas suelen ser conocidas con los nombres de factorías, fábricas, astilleros, establecimientos y otros términos de equivalente significación".

Como puede apreciarse, la fórmula ofrecida remarca la localización ("conjunto de instalaciones") de la unidad orgánica, -lógico si pensamos que se trataba de definir el ámbito de la representación laboral-, al igual que pone de manifiesto la independencia técnica de ésta dentro de las actividades generales de la empresa.

No era de esta opinión la jurisprudencia del TS, cuando en una inaudita sentencia de 11 de Marzo de 1964 (Ref.2229) llevó a los últimos extremos la "localización" donde el trabajador realiza

su prestación laboral, calificándolo de centro de trabajo. El razonamiento del considerando judicial no tiene desperdicio, por lo que reproducimos algunos de sus párrafos:

En el litigio se debatía el recargo del 5%, por falta de medios preventivos, en las indemnizaciones por accidentes, y teniendo en cuenta que los hechos ocurrieron en un camión (carente de paredes laterales su caja), el tribunal aporta una definición de centro de trabajo diciendo que por tal "debe entenderse el punto donde se realiza la actividad productora, ya sea fijo o móvil, pues si por tal se entendiesen solamente las instalaciones de fábricas, factorías, establecimientos o talleres, se verían despojados de protección los marineros, las dotaciones de naves y aeronaves, los productores de transportes, etc.", "pues interpretar las leyes sociales no es atenerse a la letra de ellas, considerándolas aisladamente, sino entenderlas en armonía con el orden jurídico total y con las direcciones del pensamiento moderno, única manera de evitar el divorcio entre el derecho y la vida".

No cabe duda de que la pretensión de construcción dogmática sobre supuestos de hechos tan concretos, lleva en ocasiones a soluciones sorprendentes. Este es el caso contemplado, donde el tribunal confunde dos nociones diferentes: la del "lugar de trabajo" ("significativo de la estructura del sitio en el que se trabaja y del trabajo que en él se realiza") y la del "centro de trabajo" ("denota la idea de unidad técnica..."), las cuales "cuando se utilizan como conceptos jurídicos no expresan ideas coincidentes",

"pues no sólo a quienes trabajan en la fábrica, en su sentido de lugar de trabajo, sino también a quienes, aunque realizandó su tarea fuera del recinto, lo hacen en dependencia de la misma unidad técnica productiva... (STCT 12.11.1980 - R.5754)

La elaboración jurisprudencial del concepto se ha movido igualmente desde la vertiente de interpretación de la norma concreta; raras son las decisiones judiciales que contienen una formulación general de éste. Su funcionalidad se pone de manifiesto ante el caso planteado y su designación terminológica se confunde o se identifica con el más general de "empresa laboral". Solamente nos atrevemos a decir ahora que, pese a todas las confusiones terminológicas o conceptuales, el centro de trabajo aparece en nuestra doctrina como unidad organizativa calificada por su fin técnico que sirve de base a la consecución de otros fines más lejanos propios de la unidad económica donde estructuralmente se engloba.

Notas.-

- (1) Aspectos parciales de la problemática que el concepto conlleva fueron analizados por RODRIGUEZ PIÑERO, La Unidad de negociación en el convenio colectivo de trabajo, RPS, nr.84, 1969, págs.5-41; ALVAREZ ALCOLEA, La segregación de industria y la aplicación del Art.79 de la Ley de Contrato de Trabajo, RPS, nr.106, 1975, págs.59-108; PALOMEQUE, Clases de convenio. Ambitos territorial y funcional de los convenios (en Quince lecciones sobre convenios colectivos), Facultad de Derecho, Madrid 1976, pág.135-171.
- (2) Manual de Derecho del Trabajo (11ª Edic. Revisada), Tomo I, pág.207.
- (3) Ibidem, pág.208; en casi idénticos términos ALONSO GARCIA, Curso de Derecho del Trabajo (5ª Edic.), pág.369
- (4) Derecho del Trabajo (1976, 4ª Edic.) pág.425.

- (5) Vid. en la doctrina alemana la relevancia de la expresión "relativ verselbständiger Teil des Betriebes" a efectos de la representación laboral de una "parte del centro de trabajo relativamente independiente" DIETZ/RICHARDI, Ob.cit. Anm.11 zu § 4 BetrVG 72; también GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.368.
- (6) Ob.cit., nota 62, pág.88.
- (7) RODRIGUEZ PIÑERO, "La situación jurídica de los trabajadores en la venta judicial de la empresa", Rev.Der.Trab., nr.39, pág.38.
- (8) Vid. en este mismo contexto DURAN LOPEZ, "La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de la empresa", RDM, Enero-Marzo 74, pág.75.

B) La plasmación del concepto en el Derecho "vigente".-

El cambio producido en nuestro sistema de relaciones laborales con la promulgación de la Constitución de 1978 y la posterior entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, ha supuesto igualmente un cambio importante en lo que a nuestro tema respecta. Y ello ni más ni menos porque el legislador laboral ha introducido un concepto general del centro de trabajo a través de la definición contenida en el Art.1-5 E.T.

No quiere decir esto que podamos hacer ya tabula rasa del pasado inmediato. Como tendremos ocasión de ver, la definición resulta tan vaga que no nos quedará más remedio que apoyarnos en muchos momentos en la elaboración doctrinal y jurisprudencial anterior, basada en ocasiones en principios hoy inexistentes, y que ya hemos tenido ocasión de pincelar escuetamente.

No contamos para la interpretación del nuevo concepto con jurisprudencia a nivel de Tribunal Supremo. Utilizaremos, por tanto, en la medida de lo posible, la más reciente del Tribunal Central de Trabajo, referida exclusivamente al Estatuto de los Trabajadores.

Nos ayudaremos igualmente en este cometido, como venimos haciendo, de las experiencias de otros ordenamientos extranjeros, especialmente del alemán y del francés.

1.- El Art.1-5 E.T.: El proceso legislativo de elaboración.-

En el proyecto de Ley sobre el Estatuto del Trabajador (1) remitido por el Gobierno a las Cortes, se incluía en el Art.1-6 la primera definición legal sobre el centro de trabajo. La importancia de éste había sido reconocida por el legislador.

"A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad laboral".

Las enmiendas presentadas por los diferentes grupos parlamentarios al referido Art.1-6 pretendieron más que la supresión del apartado el traslado del mismo a otro lugar del proyecto, al entender que rompía la unidad temática del Art.1 (2).

En esta dirección se movía también la enmienda 306 del Grupo socialista, cuyo portavoz en la Ponencia, Prof. Vida Soria, argumentaba así en cuanto al cambio del apartado 6:

"En realidad se trata de trasladar y no de suprimir. Posteriormente tendremos ocasión de defender una enmienda relativa a la configuración general y a los distintos problemas que plantea la figura del empresario en la relación individual de trabajo. Y en este momento es donde creemos que debe aparecer esta referencia al centro de trabajo, concepto íntimamente ligado con el empleador o empresario".

El portavoz del grupo del Gobierno UCD, Sr. Mirayes, señaló, por el contrario, la necesidad de su inclusión al recoger precisamente el ámbito local y objetivo de la relación de trabajo.

"Ambito local que, junto con el personal recogido en los apartados anteriores, completa esta Art. 1 referido al ámbito genérico de las relaciones laborales" (3).

Una enmienda parcial, núm. 124, del Grupo de la Minoría Catalana, pretendía solamente sustituir la palabra "productiva" por "operativa",

"ello se fundamenta en la necesaria claridad de los textos legales y lo que quedaba claro en el texto que se enmienda, al mantener la palabra productiva, es que necesariamente hubiera inducido a la interpretación restrictiva de la expresión centro de trabajo, que sin duda es contraria a la actual evolución industrial, tendente a una organización centralizada con varios centros operativos, conceptuados como un todo o empresa, fundamento de la economía de mercado" (4).

El informe de la Ponencia sobre el proyecto de ley (5) fue remitido a la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados, la cual rechazó las enmiendas presentadas (nrs.205/306/214/639) al apartado 6 del Art.1 del proyecto en la sesión del día 29.10.1979.

En la sesión celebrada el 13.11.1979 por la Comisión de Trabajo, el señor Torres (UCD) solicitó de la Mesa el uso de la palabra para proponer una sugerencia de traslado a efectos de sistemática del apartado 4 del Art.61 del proyecto gubernamental al Art.1-6

El Art.61 regulaba en el proyecto la constitución de los Comités de Empresa; su apartado 4 especificaba: "En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base".

Votada ésta fue aprobada y en consecuencia se decidió trasladar el mismo al lugar que correspondiese en la estructura del proyecto (6).

Tema incidental es la intervención del Sr. Camacho (PCE) para hacer una enmienda "in voce" que él mismo calificó de "enmienda de aproximación". Pretendía que se añadiese al referido Art.61-4 "...sin perjuicio de la consideración de vivienda que tenga el buque para el trabajador"

Se opuso el grupo centrista (Sr. Mirayes) a la tramitación de la enmienda por asuntos formales sin entrar en el fondo del asunto, "...pues al no haber sido enmendado el apartado no cabía una enmienda de aproximación". Opinión refrendada por el Letrado de la Mesa a tenor del Art.96 del Reglamento de la Cámara.

El Ap.4 del Art.61 fue aprobado en su redacción inicial por 31 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones. La presidencia resumió el debate sobre la colocación de su contenido indicando:

"La propuesta que formula el grupo centrista, después de haber considerado, no sólo el apartado 4 del Art.61, sino también su relación con el 6 del Art.1, ya aprobado por la Comisión, al afectar a dos artículos, no se trata tan sólo de una enmienda puramente de colocación a este apartado, y lo mejor sería, si la Comisión está de acuerdo, que lo acumulásemos como en otras enmiendas estructurales y de colocación, para el final, una vez aprobado el texto definitivo" (7).

El Dictamen de la Comisión de Trabajo sobre el Proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (8) recogió en el Art.1-5 -por supresión del Art.1-3 del proyecto- la redacción definitiva, y

hoy vigente, con dos subapartados:

- 1) el referente al inicial Art.1-6
- 2) el contenido en el antes Art.61-4.

En el Dictamen de la Comisión se publicaron así mismo las enmiendas mantenidas por los grupos, en este caso sólo la nr.639 del Grupo Andalucista al ser las demás retiradas.

En el debate sostenido en el Pleno del Congreso de los Diputados, celebrado el 12.12.1979, fue aprobado el texto del Art.1-5 del Dictamen remitido por la Comisión de Trabajo (9).

En el debate del Senado no fueron presentadas enmiendas al referido artículo.

Notas.-

- (1) B.O.C. de 4.7.1979
- (2) Enm. 205 del Grupo Socialista de Cataluña y Enm. 639 del Grupo Andalucista.
- (3) Vid. Debate Parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores, Tomo I, (I.E.S.), pág.36-37.
- (4) Vid. Estatuto de los Trabajadores (Trabajos Parlamentarios), Cortes Generales -Servicio de Estudios y Publicaciones- 1980, Tomo I, pág.120.

- (5) B.O.C. 23.10.1979; puede verse también en Est. Trab. (Trabajos Parlamentarios) pág.327.
- (6) Est. Trab. (Trabajos Parlamentarios) pág.396.
- (7) Debate Parlamentario (I.E.S.) pág.56-57.
- (8) B.O.C. 5.12.1979
- (9) Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados - Sesión plenaria, nr.52, (miércoles, 12 de Diciembre de 1979).

2.- Su valoración como elemento definidor.-

2.1.- Aspecto terminológico.-

Al enfrentarnos con la noción contenida en el referido Art.1-5 E.T., lo primero que se nos ocurre cuestionarnos es la razón o el por qué el legislador ha decidido adoptar la expresión "centro de trabajo", a lo largo de todo el contenido de la Ley, para designar la "unidad productiva con organización específica...". ¿Es que acaso la referida expresión gozaba ya de una acepción generalizada y usual, con un contenido conceptual específico, en nuestra disciplina iuslaboralista?.

Como hemos ido viendo en los apartados precedentes, la aparición y posterior implantación de la expresión ha sido lenta y contradictoria. Quizás con mayor rapidez en el ámbito del derecho colectivo, más concretamente en lo que refiere a la representación laboral, pero en cualquier caso alternada a nivel legislativo, doctrinal y jurisprudencial con otros términos a los que se les equiparaba en significación.

Resulta coherente que del Estatuto de los Trabajadores se hayan eliminado vocablos de contenido demasiado singular y determinado para designar posibles unidades descentralizadas de la organización de la empresa; este es el caso del taller, fábrica, factoría, etc., que con un significado vetusto no reflejan en la actualidad más que diferentes unidades de producción, más o menos autónomas, del sector propiamente industrial.

Igualmente y para regocijo de todo jurista, el legislador ha prescindido casi por completo del impreciso término "industria" (1), que unas veces fue interpretado como actividad, otras equiparado a empresa y en algunas también a "unidad productiva autónoma", "centro autónomo", "centro de trabajo", etc., a tenor sobre todo del ya derogado Art.79-1 LCT (2).

Tampoco el tan utilizado a nivel doctrinal de "establecimiento" ha tenido cabida legal. Con acierto, pensamos, se ha suprimido un término que si bien puede reflejar una faceta importante de la unidad productiva con organización específica, no lo hace respecto a toda su esencia. Aunque es innegable que éste ha sido y es de uso generalizado en la disciplina, al igual que en Ordenamiento francés, idiomáticamente establecimiento implica "lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión" (3), por lo que desde esta perspectiva se realza por encima de todo el sentido de ubicación, localización geográfica, de recinto donde se lleva a cabo una actividad productiva. Actividad que, por otra parte, parece denotar en el lenguaje vulgar un sentido con referencia exclusiva al sector comercial (4).

Aunque ello así no fuera, cualquier adjetivo podría otorgarle una mayor amplitud de significado, intuimos que el legislador, al optar por una uniformidad del aspecto terminológico legal, ha buscado un vocablo o expresión que respondiese: 1) a una noción de contenido estrictamente laboral, 2) con un arraigo generalizado en su utilización, y 3) lo suficientemente general como para comprender situaciones o realidades extremas sin tener que acudir a otros términos (5).

En este sentido la expresión "centro de trabajo" es la más acertada entre las que pudieron escogerse. La voz "centro" implica "lugar de donde parten o a donde convergen acciones particulares coordinadas" (6), al que se califica "de trabajo" por constituir esas acciones esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y por el ámbito jurídico en que nos movemos debe sobreentenderse de trabajo por cuenta ajena.

Notas.-

- (1) Como excepción aún lo vemos contenido en el Art.49, "Extinción del contrato de trabajo", Apto.9: "Por cesación de la industria, comercio o servicio...", y que entendemos como tipo de actividad concreta del sector productivo "industrial".
- (2) El trabajo monográfico de ALVAREZ ALCOLEA, "La segregación de Industria...", Ob.cit., RPS 1975, nr.106, prueba a nivel jurisprudencial y con apoyo de la doctrina española (vid. anteriormente RODRIGUEZ PIÑERO, La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa, Ob.cit.) cómo el concepto "industria", contenido en el Art.79 LCT 1944, debía ser objeto de una interpretación extensiva a "toda unidad organizada, autónoma e independiente de otras que pertenezcan al mismo empresario" y no meramente al concepto empresa (pág.108).
- (3) Diccionario de la Real Academia de la Lengua, 19 Edic., Voz: Establecimiento.
- (4) Consultado un diccionario de sinónimos, el establecimiento aparece equiparado a oficina, almacén, tienda, bazar, comercio, manufactura, etc. (SAINZ DE ROBLES, Diccionario español de sinónimos y antónimos, Aguilar 1979). Por su parte RODRIGUEZ PIÑERO entiende que éste va más allá del centro de trabajo al conceptuar "el inmueble de los ins-

trumentos de fabricación, de las materias primas, de la fábrica misma, y si se acepta una visión orgánica y funcional que abarque valores materiales e inmateriales como derechos de invención, sistemas de fabricación, marcas comerciales e industriales, etc., nos acercaremos muy considerablemente a lo que quiere decir el legislador al hablar de industria..." (La situación..., Ob.cit., pág.38).

- (5) Pensemos así en las "unidades móviles o itinerantes" que constituyen verdaderos centros de trabajo pero no responden a la idea de establecimiento; o en igual forma podríamos decir de las obras o trabajos temporales, por ej., en el ramo de la construcción, que tampoco encajarían bajo semejante denominación.
- (6) Su etimología del latín centrum, y éste a su vez del griego ΚΕΝΤΡΟΝ (del verbo ΚΕΝΤΡΕΩ : aguijónar, picar), por lo que constituía un sustantivo de "instrumento" en -τρον, y de ahí su significado de "aguijón"; así "aguijón para conducir caballos" (Homero, Iliada 23.387), "instrumento de tortura" (Herodoto 3.130), posteriormente aguijón de un animal cualquiera -escorpión, abeja, etc.- (Platón, Phd.916), y en símil generalizado "punta de lanza" (Polibio 6224) e incluso "punta del broche con la que Edipo se arranca los ojos" (Sófocles, OT 1318), vid. BALLY, Diccionario griego-francés. Lo que nosotros hoy entendemos bajo el término "centro" se comprendía en el griego clásico a través de la sustantivación del adjetivo μεστός : el medio. ¿Cómo entonces, una vez tomado del griego, ha llegado a adquirir el sentido que hoy tiene en nuestra lengua? El latín tuvo en ello un papel importante.
- Parece ser (vid. COROMINAS, Diccionario crítico etimológico de la lengua castellana, Edit. Gredos, Madrid 1974) que el cambio de significado se explica a partir de la acepción documentada en latín: "pierna fija del compás en torno a la cual gira la otra", comparada con un aguijón, y de ahí el punto donde se clava esta "pierna". Sin embargo, esta comparación ya la encontramos también en griego bajo el significado de punto central de una circunferencia, así Platón, Rsp.436 d y en Cicerón, Tusc. I.17, usado ΚΕΝΤΡΟΝ como palabra griega; constatación esta en Diccionario etimológico de la Lengua Griega, de Chantraine (Edit. Klincksieck, París 1968), a partir de Euclides. Y es éste precisamente el significado con que se entiende la voz latina centrum: "brazo del compás fijo entorno al que el otro gira para trazar un círculo" (Vitrubio), vid. Diccionario latino-español, de Agustín Blázquez; y más generalizado en Cicerón: "lugar o punto medio en alguna cosa", vid. Diccionario latino-español etimológico, de Raimundo de Miguel. Por analogía también Plinio emplea centrum como nudo de árboles, mármoles, cristales, etc., lo que demuestra que el término sobrepasa el mero punto para comprender también la superficie en torno a éste.

La primera documentación de "centro" en nuestra lengua se remonta a los Libros del Saber de Astronomía (s.XIII) en su acepción latina: "punto en el interior del círculo o de una esfera"; llegó incluso a significar "medio ambiente" en Calderón, y ya Lope de Vega decía: "en un centro tan vano / nunca el corazón reposa" (vid. Corominas, Ob.cit.)

Una evolución posterior nos conduce a la significación que en el texto reseñamos: "lugar de donde parten..." o "donde habitualmente se reúnen los miembros de una sociedad o corporación" (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Castellana, 19 Edic.)

(Nota que redactó a partir del material recopilado y ordenado sistemáticamente por la Srta. Reyes Alonso García, Catedrático de Instituto de Lengua Griega).

2.2.- Aspecto Conceptual.-

Si desde la vertiente terminológica el acuerdo del legislador ha sido considerable, al uniformar en todo el Estatuto de los Trabajadores una noción conceptual a través de un solo término o expresión, en principio no podemos decir otro tanto respecto a la definición que se ofrece de la misma.

No se puede restar mérito, sin embargo, a la decisión del legislador de afrontar en el articulado de la ley la concreción de uno de los conceptos más oscilantes y difusos que se presentan en el Derecho del Trabajo. Como casi siempre, las razones que le han movido a ello son difíciles de intuir, máxime si se tiene en cuenta que resulta raro en la legislación laboral europea semejante tipo de definición.

No así en el derecho sudamericano donde la Ley de Contrato de Trabajo argentina (núm. 20.744 y modificatorias) entiende por empresa

"la organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una misma dirección para el logro de fines económicos o beneficiosos" (Art.5),

y a la que contrapone la noción conceptual de establecimiento como

"la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones" (Art.6) (1)

La influencia de la construcción de Jacobi se deja notar con fuerza una vez más, al igual que en la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1 de Mayo de 1970 que define en parecidos términos los conceptos de empresa y establecimiento (2).

Por el contrario, nuestro legislador ha omitido cualquier referencia en el Estatuto al concepto de empresa, sobreentendiendo el contenido de éste en contraposición al del centro de trabajo que expresamente especifica. Quizás por entender que la empresa en su dimensión laboral solamente encuentra sentido a partir de su conceptualización como centro de trabajo, mientras que desde una visión general su noción se reduce a la que usualmente utiliza la ciencia jurídica en las demás ramas del ordenamiento, a saber, unidad económica organizada para la consecución de un fin propuesto por su titular.

Resulta significativo que el enunciado de la definición del Art.1-5 E.T. comience con una limitación comprensiva del concepto: "A los efectos de esta Ley se considera...", de lo que se deduce en principio que solamente la "unidad productiva con organización específica..." constituye un centro de trabajo a los efectos del Estatuto de los Trabajadores. Se pone así de manifiesto la operatividad que entraña semejante definición,

al extenderse su comprensión a un determinado ámbito legal y no a la generalidad de las normas de trabajo, como por ejemplo hace la Ley Federal del Trabajo mejicana en su Art.16 (vid. supra nota 2).

¿Qué valor se puede atribuir a esta limitación? No demasiado si tenemos presente que nuestra legislación laboral encuentra, por lo general, su punto de referencia en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo que parece difícil admitir que lo que valga para éste no encuentre aplicación en aquella.

Además la limitación efectuada no se corresponde tampoco con la propia esencia del concepto que, como tendremos ocasión de ver más adelante, se completa al ponerse en relación con un precepto normativo determinado, siendo así que la "unidad productiva..." puede constituir un centro de trabajo a los efectos del Art.44-1 E.T. pero no a los del Título II del Estatuto.

Por estas razones parece consecuente interpretar de forma amplia este primer inciso de la definición, que, lejos de facilitar la comprensión del concepto, ayuda a su oscurecimiento; porque al decir "a los efectos de esta ley..." se está presuponiendo la uniformidad y validez general de aquél para todos y cada uno de los artículos del Estatuto, cosa que no es del todo exacta, como acabamos de decir.

Tal vez es por lo que el contenido de la definición se enuncia de forma tan general, al especificarse solamente la necesidad de que la unidad productiva posea una "organización específica" y como tal "sea dada de alta ante la autoridad laboral".

Se hace preciso, por tanto, una labor de análisis de estos elementos configuradores, que resultan por sí mismos tan generales como la propia definición.

Notas.-

(1) Cfr. SERRANO CARVAJAL, La movilidad del personal..., Ob.cit., pág.125.

(2) Así su Art.16 especifica que a los efectos de las normas de trabajo se debe entender por empresa: "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios"; y por establecimiento : "la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

S E G U N D A P A R T E :

ELEMENTOS CONFIGURADORES EN LA CONSTRUCCION CONCEPTUAL

DEL CENTRO DE TRABAJO.

CAPITULO I.- Unidad Legal del Titular.-

I.- Titularidad en el ámbito Laboral.-

A.- Noción Previa.-

B.- La titularidad del Centro de Trabajo.-

1.- Identidad del titular.-

2.- Relación Jurídica del titular con los
medios de producción.-

I.- Titularidad en el ámbito laboral.-

A) Noción Previa.-

Siguiendo a Castan Tobeñas entendemos por titularidad "la cualidad jurídica por virtud de la cual una persona está investida de un poder jurídico, o lo que es igual, de un derecho o de una pluralidad de derechos subjetivos" (1). Se resalta así el protagonismo jurídico o posición concreta que la persona ocupa en una relación jurídica y como tal, le confiere una determinada capacidad de ejercicio o ámbito de poder y en su caso de responsabilidad.

Ante la realidad "empresa" su titularidad puede ser entendida desde una doble vertiente. Desde un plano estrictamente laboral, titular de la empresa es "la persona física, jurídica o comunidad de bienes" (Art.1-2 E.T.) que recibe la prestación de servicios del colectivo de trabajadores que en ella se integra, haciendo suyos los frutos resultantes. Es decir, desde esta perspectiva el empresario es un simple "dador de trabajo" (Arbeitgeber). Sin embargo, como hemos visto, la empresa en toda su dimensión es más que un colectivo o comunidad de trabajo, la existencia de medios materiales e inmateriales subyace como un todo patrimonial afecto a un fin al que igualmente sirve ese colectivo humano de forma organizada. La cualidad jurídica de titular sobre ese "todo" patrimonial se verá definida, por su parte, a tenor de la capacidad o poder jurídico que la persona detente sobre él.

Parece lógico poder afirmar entonces, que la "titularidad laboral" frente a ésta no encontraría fundamento de no ser por la existencia simultánea de una "titularidad civil". Ambas tienden a confundirse en la persona del empresario, verdadero titular detentador del poder jurídico sobre la empresa (2).

No basta, pues, que el empresario sea mero acreedor de trabajo; es preciso además que esta condición se vea acompañada por la correlativa sobre esos medios materiales e inmateriales en base a los que se configura esa compleja estructura organizada que denominamos empresa (3).

Se ha epigrafiado con frecuencia que la titularidad en torno a ésta implica, sin más, la mención al titular dominical o dueño de la misma. Recordemos en este sentido el contenido de el ya derogado Art.5 LCT de 1944 (4). Ante ello debemos tener presente que aún pudiendo ser una generalidad este tipo de relación jurídica, no tiene porqué ser siempre así. La distinción realizada por De Castro sobre los distintos tipos de titularidad que marcan el alcance de los diferentes derechos subjetivos,

Así la titularidad básica e independiente (titularidad en propiedad); subordinada (titularidad usufructuaria); compartida (cotitularidad); de mera posesión (titularidad arrendaticia) etc. (5)

nos muestra en qué medida el empresario puede ostentar la cualidad jurídica de titular sobre los medios patrimoniales que componen la empresa, sin afectar una u otra posición a la de su titularidad laboral.

"La calidad de empresario no viene determinada por la propiedad del negocio, sino por la titularidad de la empresa y la relación jurídica con los trabajadores" (STS, Sala 4 ,23.6.76).

Quede bien claro, a los efectos que nos interesan, que la titularidad referida a la empresa se manifiesta desde estas dos vertientes que confluyen indivisible y necesariamente en el sujeto denominado empresario.

Notas.-

- (1) Derecho Civil, Tomo I, Vol.II (Edic. 1982) pág.38-39.
- (2) En este sentido ALONSO GARCIA, Curso, pág.207, quien ante la ambivalencia reseñada manifiesta "cómo por ello no queda destruido el concepto unitario de acreedor de trabajo; antes bien, en uno y otro caso, se reafirma como tal fuente a la significación de la empresa, que responde a realidades diferentes".
- (3) Así De La VILLA en su Tesis Doctoral "La extinción del Contrato de Trabajo", (un estudio de la causa 4 del Art.76 de la LCT) CSIC, Madrid 1960, pág.92, haciendo suya la opinión de BAYON CHACON/ PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho del Trabajo Tomo I, pág.207, nos dice: "el término empresario...procede de la personalización de la palabra empresa, popularizado por el moderno Derecho Mercantil. En este sentido el empresario no parece sólo acreedor de trabajo, sino también el dueño o titular de una empresa y para que ésta exista no resulta suficiente la presencia de una relación jurídico-laboral..."
- (4) Por ello cuando se habla de titularidad de la empresa se está, sin duda, "personificando" a la misma, esto es, aludiendo a la persona -física o jurídica- que la detenta como dueño dentro de su esfera patrimonial (Cfr. ALONSO OLEA, Lecciones sobre Contrato de Trabajo, Ob.cit., pág.62)
- (5) Derecho Civil de España, 2ª Edic., pág.564

1.- Identidad del Titular.-

Requisito ineludible para determinar cuándo diferentes lugares de trabajo configuran un centro de trabajo, lo constituye antes que nada la fijación de la entidad legal de su titular. Y esto porque resulta inmanente a la esencia de cualquier "unidad organizada" la existencia de una voluntad única de la que emane un poder uniforme de dirección sobre los elementos configuradores de esa unidad y a la que sea imputable al mismo tiempo la responsabilidad que de ello pueda derivarse.

El titular del centro de trabajo es, sin duda, el empresario que reúne bajo su poder de dirección los medios necesarios, así como la fuerza de trabajo precisa para conducirlos de forma organizada a la realización de concretos fines técnico-laborales (1).

La unidad legal del titular parece de esta manera consustancial al concepto de unidad del centro de trabajo, constituyéndose en presupuesto primario de éste (2).

Caso de ser inexistente la identidad del titular, no estaremos en presencia de un centro de trabajo; su realidad a efectos jurídico-laborales será irrelevante.

La jurisprudencia alemana entiende cómo las unidades laborales de dos sociedades jurídicamente independientes permanecen como centros de trabajo diferenciados, aunque los socios de las dos sociedades sean las mismas personas (3); de la misma manera en lo que concierne a la coincidencia de socios de una Sociedad de res--

ponsabilidad limitada y una Sociedad comanditaria (4). También respecto a la necesidad de que una Sociedad de responsabilidad limitada constituyese el suyo propio diferenciándose del que poseía uno de sus socios(5)

Del mismo modo podría deducirse en caso de las sociedades fusionadas cuando nuestro Tribunal Supremo afirma que "mientras la tercera resultante no se inscriba en el Registro Mercantil, continuarán éstas con vida y actividad propia" (STS, Sala 3, 3.10.75 - Ref.3706)(6)

La identidad del titular como presupuesto del centro de trabajo no significa, por otra parte, que éste deba permanecer siempre "idéntico" en el tiempo. El cambio de titularidad -como contempla el Art.44 E.T.- no afecta a la continuidad de éste, en tanto y cuanto la unidad productiva con organización específica permanezca (7). Tampoco adquiere papel relevante alguno el cambio de forma jurídica del titular, así como tampoco el hecho, y siempre a estos efectos, de que la titularidad se traslade a una persona jurídica de derecho público.

Notas.-

- (1) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch, Tomo I, pág.94; NIKISCH, Arbeitsrecht, Tomo I, pág.153. Más taxativamente BAG, 1.2.1963, Ap. Nr.5 zu §3 BetrVG -52-.
- (2) DIETZ/RICHARDI, Kommentar BetrVG, Anm.80 al §1 BetrVG.; LOEWISCH, Einheitlicher Betrieb und Mehrheit von Unternehmen, RdA 1976, pág.37
- (3) BAG. AP Nr.1 zu §1 BetrVG = SAE 1979, pág.15 (con el correspondiente comentario crítico de Fabricius).

- (4) LAG HANM, Ap.53, Nr.241.
- (5) RAG - ARS - Tomo 36, pág.169 (173).
- (6) Sobre la problemática que presentaba la fusión y absorción de sociedades mercantiles en relación con la antigua LCT (Art.76 y 79) remitimos al extenso estudio del Prof. ALONSO GARCIA, "La Fusión y Disolución de Sociedades y las Relaciones Laborales", Rev. Leg. Jur. 1958 (Enero-Junio), págs. 40-91.
- (7) Compárese MARTINEZ CALCERRADA, La titularidad de la Empresa y cambio de la misma, en Jornadas de Estudios de los Magistrados de Trabajo, (I.E.S.S.) 1980, pág.111 y sigs.

2.- Relación Jurídica del Titular con los medios de Producción.-

El Art.5 de la ya derogada LCT de 1944 definía en términos estrictamente patrimoniales el concepto de empresario o patrono, como "el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra...donde se preste el trabajo". A tenor de una interpretación literal del texto legal parecía deducirse que solamente el "propietario" (o en su caso el contratista) en su calidad de dueño del conjunto de medios donde se prestaba el trabajo adquiriría la calificación de empresario en la relación laboral. Es decir, solamente la titularidad nacida de una relación jurídica de propiedad respecto al conjunto de medios que conforma la empresa calificaba la posición de empresario.

Pronto la doctrina y la jurisprudencia se apresuraron a corregir este defecto conceptual del legislador, más propio de tiempos pasados (1) , entendiendo que era indiferente para el "status" de empresario el título en virtud del que hacía suyos los resultados. (2).

Así el TS afirmaba categóricamente: " no es necesario que el patrono sea propietario de la explotación, bastando cualquier título..."; instaurando una línea jurisprudencial hasta ahora mantenida (3)

El nuevo legislador ha sido consciente de la limitación que al respecto suponía el viejo precepto. Del Art.1 (ap.1-2) E.T. se desprende una definición de empresario en términos puramente contractuales (4), donde se acentúa el carácter jurídico de la subordinación (5) y donde se omite deliberadamente la califica-

ción de titularidad en base a la cual el empresario hace suyos los frutos de la prestación del trabajador (o trabajadores) a su servicio. (6)

Por tanto a los efectos de titularidad empresarial no es decisiva la naturaleza de la relación jurídica de la que ésta emerge, siendo así irrelevante que el empresario sea propietario, arrendatario, usufructuario (vid. expresamente Art.475 C.o.) etc. del centro de trabajo.

"...siendo obvio, por otra parte, que se pueda ostentar perfectamente la calidad de empresario..., no sólo en concepto de titular en propiedad de la industria o negocio, sino también en concepto de arrendatario, usufructuario o de cesionario de su uso y disfrute por cualquier título" (STCT. 3/11/1981 - Ref.6378).

Más discutible se vuelve la posibilidad de que el aparcerero ostente la cualidad de empresario. En la relación jurídica de aparcería, se ha llegado a afirmar que no hay "empresario" en el sentido jurídico propio de este término, solamente puede hablarse del aparcerero y del titular de la tierra como "coempresarios" (Luna Serrano) (7). Sin embargo, a tenor de la nueva Ley de Arrendamientos Rústicos (L.83/1980, de 31.12), nada obsta para que el aparcerero civil, aquel que aporta además de su trabajo más de un 10% del capital total de la explotación (Art. 102 LAR), pueda constituirse como un cultivador o productor independiente desligado del poder del dueño de la finca, ostentando la posición de empresario respecto a los trabajadores al servicio de la explotación (8). En el mismo sentido con respecto al contenido del Art.1579 C.c. (El arrendamiento por aparcería... de establecimientos fabriles e industriales...) (9).

Notas.-

- (1) Ya la Ley de Accidentes de trabajo de 1900 definía al patrono como "propietario de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste", noción -nos dice MONTOYA MELGAR- que es inspiradora en última instancia del art.5 LCT, Derecho del Trabajo, pág.269, nota 17.
- (2) ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.111, nota 1; vid. ALONSO GARCIA, Curso, pág.307, y en particular su estudio "El sujeto acreedor de trabajo" RJC. 1961; BAYON/ PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho del Trabajo, V.I, pág.198, reafirmando en este sentido la "inadmisibilidad jurídica" del Art.5 llegan incluso a admitir en determinados supuestos, aunque excepcionales, "la posibilidad de empresarios -término que entienden como titular de empresa (pág.197)- sin verdadero capital". Compárese HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch, Tomo I, pág.94; aunque la jurisprudencia alemana ha llegado también a mantener un concepto "estrecho" de empresario, así ArbG. Celle, 13.5.1969 (ARST 1969, Nr.132, pág.132): "la unidad de la empresa presupone la igualdad del propietario con el empresario".
- (3) STS, Sala 6 , 15.6.62 (R.911); Vid. entre otras posteriormente STS, Sala 6 , 3.11.72; TS, Sala 4 ,23.6.76; TCT,17.1.1975 (204); TCT, 3.11.1981 (R.6378).
- (4) Así sobre todo ALONSO OLEA, Estatuto, Ob.cit., Com. 2 al Art.1 (pág.19); también la doctrina en general, MONTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo, pág.287; ya anteriormente De la VILLA/PALOMEQUE, Introducción a la Economía del Trabajo, Vol. I, pág.575; ALONSO GARCIA, Curso, pág.307; como bien resume SUAREZ GONZALEZ, Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Madrid 1980, pág.88, el Art.1-2 E.T. "pone más énfasis en el hecho de recibir la prestación que en el hecho de ser propietario, a efectos de definición del empresario".
- (5) ALONSO OLEA, Estatuto, com.1 al Art.1 (pág.18-19) (con jurisprudencia allí citada en nota 1); en términos parecidos vid. ALBIOL (y otros), Estatuto de los Trabajadores, Apto.1, nr.6.

- (6) Pese a las modificaciones que sufrió el Art.1 del proyecto gubernamental del E.T., ninguna de las enmiendas presentadas por los diferentes grupos parlamentarios al inicial Art.1-1 donde se omitía por cierto el concepto de empresario (nr.1 de Coalición Democr.; nr.201 y 205 de Socialistas de Cataluña;nr.306 del Partido Socialista; nr.482 del Partido Comunista; y nr.633 del Grupo Andalucista) o al Art. 1-2 (nr.69 del Grupo Mixto y nr.634 del Grupo Andalucista). Vid. E.T. Trabajos Parlamentarios (Cortes Generales), V.I, pág.330-331 y las correspondientes a respectivas enmiendas - se hizo eco de la calificación de "titularidad" respecto al concepto empresario. Por parte del Senado no fueron presentadas enmiendas al texto definitivo Art.1 (Ap.1-2) del proyecto remitido por el Congreso de los Diputados (Vid. Op.cit. V.II, pág.1118).
- (7) Cfr. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.101.
- (8) En este sentido MONTOYA MELGAR en su clara diferenciación entre aparcerero civil y trabajador "a la parte"; Derecho del Trabajo, pág.464.
- (9) Vid. al respecto STS de 5.11.1959 (Ref.4435), donde se desliga "al dueño de lo entregado...de los vaivenes económicos a que pudiera quedar sometida la empresa". También en relación con la aparcería civil STCT. 5.4.1979; 14.1.1980 (Cfr. MONTOYA MELGAR, Ob.cit.).

CAPITULO I.-

II.- El empresario "titular" del centro de trabajo:

Art.1-2 E.T.

A.- El empresario con personalidad Jurídica.-

1.- El empresario persona física.-

2.- El empresario persona jurídica

B.- El empresario sin personalidad Jurídica: Las comunidades de bienes.-

1.- Precisión conceptual de la "comunidad de bienes" a efectos de titularidad.-

2.- La Titularidad legal "plural" de un centro de trabajo.-

2.1.- Comunidades de bienes: Pactos jurídicos formales e identificación de un "poder único de dirección".-

2.2.- Pluralidad de titulares legales y reconocimiento "fáctico" de la unidad del centro de trabajo.-

C.- Exégesis.-

II.- El Empresario "titular" del centro de trabajo: Art.1-2 E.T.-

Venimos manteniendo hasta ahora que la identidad legal del titular de la empresa y por consiguiente el titular de los posibles centros de trabajo que ésta englobe, resulta necesaria a su propia esencia. También que parece consustancial a la unidad del centro de trabajo, como "unidad productiva con organización específica", la unidad legal de su titular.

Según el método de investigación trazado, la cuestión que se nos plantea a continuación es determinar si, presupuesta la existencia de un titular legal, puede deducirse la unidad de varios lugares de trabajo como un solo centro laboral, o lo que es lo mismo, el concepto de "unidad productiva..." requiere como condición inexcusable una consideración unitaria de su titular. A más abundamiento: ¿La pluralidad de titulares presupone siempre la pluralidad de centros de trabajo?, o por el contrario, ¿es admisible la unidad del centro con varios titulares jurídicamente independientes?.

La definición contenida en el Estatuto de los Trabajadores,

"A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior" (Art.1-2)

nos conduce a distinguir entre titular "con" y "sin" personalidad jurídica de un centro de trabajo.

A) El empresario con personalidad jurídica.-

1.- El empresario persona física.-

A tenor del referido precepto, Art.1-2 E.T., reseñar que podrán ser empresarios "todas las personas físicas...", por lo que en principio el titular legal de un centro de trabajo puede ser toda persona física que ostente la cualidad de empresario con arreglo al E.T.

No plantea este supuesto problemática jurídica alguna respecto a la unidad del centro de trabajo, siempre y cuando se tengan en cuenta las matizaciones con las que la doctrina legal ha ido contorneando el concepto empresario en el ámbito laboral.

Resulta evidente -la praxis así nos lo muestra- que el empresario aparezca dedicado profesionalmente a la producción de bienes y servicios para un mercado. Desde esta perspectiva puramente económica así lo hemos resaltado, añadiendo además una nota consustancial como es el "ánimo de lucro" al fin último de todo empresario "económico".

Sin embargo, las particularidades que la empresa presenta en el campo iuslaboralista, donde la esencia de la relación jurídico-laboral prima sobre cualquier otra circunstancia, hacen que el titular de una "empresa laboral" no requiera de las notas de "habitualidad" o "profesionalidad" (1), ni siquiera que persiga la obtención de un beneficio (2) u "otra cualquiera (finalidad) de carácter material" (3)

La doctrina científica se hace eco en sus manuales y monografías de estas y otras muchas particularidades específicas del empresario laboral (4) que a efectos de nuestra investigación, en este punto concreto, no adquieren mayor relevancia que su simple mención recordatoria.

Notas.-

- (1) Por su claridad vid. STCT, 14.5.64 (B.O.M.T., Ag.1964 R.8/193).
- (2) Ya en STS, Sala 6 ,24.5.54; posteriormente y entre las más recientes: STCT, 24.9.81 (Ref.5392); 28.4.81 (Ref.2808).
- (3) STS, Sala 6 ,3.11.72 y como punto de referencia global STS, Sala 6 ,22.11.63 (Recurso en Interés de Ley, A/5.083).
- (4) Compárese por todos una vez más la jurisprudencia seleccionada por ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.110, nota 1, tan extensa y precisa que hace innecesaria cualquier referencia más sobre el tema.

2.- El empresario persona jurídica.-

También la "persona jurídica", segundo supuesto recogido por el Art.1-2 E.T., puede ostentar la condición de empresario y por tanto ser titular de un centro de trabajo.

Por persona jurídica hemos de entender toda asociación o institución (colectividades y organizaciones humanas que se configuran para la realización de fines sociales duraderos) (1) a las que el derecho objetivo reconoce personalidad y capacidad jurídica para ser titular de derechos y obligaciones. A estos efectos la normativa general aplicable será aquella que dispone el C.c. en su Art.35 y sigs. para la persona moral.

Como titular de un centro de trabajo, al empresario persona jurídica le serán de aplicación los caracteres referidos en el apartado anterior respecto al empresario persona física, por lo que el Estado, sus diferentes administraciones públicas, corporaciones, fundaciones, etc. pueden ostentar también esta condición en el ámbito laboral.

La unidad legal del titular respecto a la "unidad productiva con organización específica" queda así asegurada ante el reconocimiento de una personalidad jurídica única a colectividades u organizaciones humanas vinculadas por un mismo fin social.

El hecho de que la persona jurídica no pueda actuar por sí

misma sino necesariamente a través de personas naturales, plantea con frecuencia una problemática concreta, que si bien adquiere un carácter meramente incidental en relación al tema de titularidad que nos ocupa, no por ello deja de ser relevante a los efectos prácticos de distinción conceptual. Es así que a menudo la figura del titular legal de un centro de trabajo aparece confundida en la realidad con personas que ostentan determinados poderes de representación o facultades similares a las que por tal circunstancia se les eleva o equipara a tal condición.

Pensemos, por ejemplo, en el caso típico de una Sociedad Anónima con pluralidad de centros de trabajo en diversas localidades geográficamente distantes entre sí. Cada centro tiene una dirección propia -chef d'establissement- con autonomía suficiente en el ámbito técnico-económico-social que con respecto a la plantilla de trabajadores actúa como verdadero "empleador", al ser ella quien en definitiva contrata, despide, moviliza y paga sus salarios. O en el mismo sentido podemos imaginar a la empresa individual con diferentes centros y diferentes "jefes de empresa o establecimiento" (2).

Puede decirse que la cuestión planteada emerge en muchos casos de la pobreza idiomática con que nuestro ordenamiento positivo designa a la persona que contrata los servicios de otra (u otras), vinculándose por una relación jurídico-laboral. En este caso el término usual y aceptado comunmente por la doctrina especializada es el de "empresario", como dijimos, de rancia raíz mercantilista por sus connotaciones eminentemente económicas de personificación de la empresa en su titular.

Puede ocurrir entonces que existiendo un empresario a efectos económicos no lo sea así a los efectos laborales (por ej.: empresario que sostiene una empre-

sa familiar); o viceversa, que no siéndolo en el primer aspecto lo sea para el Derecho del Trabajo (por ej.: la comunidad de propietarios, una entidad deportiva, un sindicato, etc.) (3).

Más concreta resulta ser la terminología utilizada en la legislación extranjera, en donde se atiende sobre todo en el ámbito laboral a la relación jurídica originada por el contrato de trabajo. Se generalizan así las expresiones "dador de trabajo" (Arbeitgeber, dattore di lavoro) y "empleador" (Employer, employeur), reservando las más específicas de Unternehmer (Derecho alemán), entrepreneur (Derecho francés) e imprenditore (Derecho italiano) para designar al titular de una empresa. Digamos, sin embargo, que la distinción apuntada solamente tiene plena vigencia en el Derecho alemán (el "Unternehmer" conlleva a la idea de titular de empresa -Unternehmen-), no así tanto en el ordenamiento laboral francés, italiano o anglosajón donde prevalecen casi siempre los términos "employeur", "dattore di lavoro" y "employer", haya o no empresa.

Quizás esta influencia, acompañada igualmente por la utilización del término en Hispano-América (4), ha motivado al legislador español a introducir por primera vez en el E.T. (art.1.1) el término "empleador" al lado del de empresario (5), si bien es cierto que aquél no vuelve a aparecer en el resto del articulado.

En cualquier caso debe quedar bien claro que el "dador de trabajo" o "empleador" de hecho en un centro de trabajo, condición que ostenta por las causas que sean generalmente el jefe del establecimiento o, si se quiere en general, la dirección de éste, no puede ser confundido con el titular

legal del mismo, el cual será siempre el "empresario" como verdadero y único titular de éste (6).

Los tribunales se han esforzado por su parte, a través de una amplísima casuística, en fijar criterios unitarios de presunción para en caso de conflicto llegar a poder determinar quién es el verdadero titular de la empresa (7). Sin embargo, sobre todos ellos prima el criterio de la "verosimilitud" que atiende con preferencia a la estabilidad de la relación jurídica laboral,

"...ejecutando actos que por su significado en el tráfico jurídico normal autoricen a creer a quienes con él contratan que es titular de la empresa, independientemente de que en relaciones jurídicas internas, desconocidas para los terceros, aquella titularidad empresarial corresponda a persona o personas distintas; la seguridad jurídica y el principio de quien crea una apariencia verosímil está obligado frente a los que de buena fe aceptan esa apariencia como una realidad" (STS, Sala 6 ,12/11/1974 - R.4050)(8).

dejando en un segundo plano quién es el verdadero titular o "empresario encubierto" (9).

Notas.-

- (1) CASTAN TOBEÑAS, Derecho Civil, Tomo I, V.II, pág.99; más ampliamente pág.367 y sigs.
- (2) LYON-CAEN se hace eco de ello cuando se pregunta en su artículo "Quand cesse-t-on d'être salarié?" (D.1977 - Chron XIII): "¿Cuándo se habla del "chef d'entreprise", se sabe en verdad de quién se habla? El término carece de una significación jurídica precisa, porque no indica si este "jefe"

es un mandatario social o no". (Cfr. CATALA, Op.cit., pág.51, nota 4). Entre nosotros vid. LLUIS y NAVAS, El régimen jurídico de facultades y deberes laborales del Director de Empresa, C.E.A.H.E., 1979, pág.7 y sigs.

- (3) Reconocida así la problemática en De la VILLA/PALOMEQUE, Lecciones del Derecho del Trabajo, pág.637 y sigs.; también de interés la postura del Prof. De la VILLA ya en su tesis doctoral, Ob.cit., pág.92, donde se inclinaba "ante la imprecisión de los términos patrono y empresario del art.5 LCT" por el término "acreedor de trabajo". Sin embargo, más tarde en forma contraria a favor del término "empleador" (... "éste se va generalizando con éxito frente a los más inexactos de empresario y patrono, y a costa también de los más ambiguos de "dador" o "acreedor de trabajo") en Lecciones..., pág.637.
- (4) Pese a la generalización del término en Sudamérica hay traductistas que alzan su voz en contra: "el término empleador es una expresión totalmente ajena a nuestra tradición jurídica laboral", De BUEN, M., Derecho del Trabajo, T.I, Pág.451.
- (5) De "pedestre" califica ALONSO OLEA (Estatuto..., com.1 al Art.1) la traducción realizada de los términos extranjeros "employer, employeur"; BAYON CHACON/ PEREZ BOTIJA, Manual..., Vol.I, pág.196, ya lo rechazaban por "su ingrata fonética"; así también ALONSO GARCIA, Curso, pág.305.
- (6) Vid ALONSO GARCIA, Curso..., pág.305-306, que además de oponerse al término de "empleador" por razones semánticas, aduce como argumento principal el hecho de que con este término se puede designar "a quien, como sujeto, contrata los servicios de otra persona, como indicar al que, funcionalmente, tiene la misión de emplear a los trabajadores en una especie de labor de intermediario". Vid al respecto la STCT, 12.12.1974: El empresario puede celebrar el contrato de trabajo por medio de representante, en cuyo caso es claro que "por empresario ha de entenderse no quien directamente contrata, sino aquella persona en representación de la que se contrata"; STCT, 6/Nov./73 (4342): "la contratación de personal no significa por sí sólo la cualidad de empresario".
- (7) Vid. STS, Sala 6 ,21.6.71 (R.2679); 16.10.74 (R.3920); TCT, 16.10.78 (R.5231).

- (8) Vid. STS, Sala 6 ,3.4.68 (R.1748) y jurisprudencia ahí citada; 5.1.68 (R.126); 12.11.74 (R.4050) y STCT, 30.6.78 (R.4165); 1.1.1980 (R.528); 16.6.81 (R.4129).
- (9) El referido principio de verosimilitud lo vemos igualmente aplicado en la práctica de los tribunales franceses; así Cás. Soc. 17/Nov./76 (Bull V, p.478, nr.587) por el que se condenó por ruptura abusiva de contratos de trabajo a la Sociedad que habiéndose comportado como empresario, había cedido a otra para una emppesa común (la edición de un periódico) una parte de su personal, el cual fue despedido por esta segunda sociedad (Cfr. CATALA, Op.cit., pág.51-52)

B) El Empresario sin Personalidad Jurídica: "Las comunidades de bienes".-

1.- Precisión conceptual sobre la "comunidad de bienes" a efectos de titularidad.-

Hemos visto hasta ahora cómo la unidad del titular ha encontrado fundamento en la personalidad jurídica del empresario persona "física" o "jurídica". Desde una óptica estrictamente legal, la personalidad jurídica parece ser la única condición posible para perfeccionar la posición no solamente contractual del empresario sino también su posible condición de titular de una empresa o centro de trabajo.

La realidad jurídico-laboral ha venido a demostrar, sin embargo, que semejante disyuntiva se ve superada por la existencia de agrupaciones de personas físicas o jurídicas que, como sujetos de derechos carentes de una personalidad jurídica única, ostentan la condición de empresarios. Caso típico lo constituyen las "comunidades de bienes", reguladas en el Libro II, T.III (Art.392 y sigs.) del C.c., que recoge por primera vez nuestro ordenamiento positivo laboral al declarar el Art.1-2 E.T. que éstas podrán ostentar la cualidad de empresarios o empleadores(1).

La comunidad de bienes existe cuando un derecho corresponde en común a varios sujetos, pudiendo tratarse de una comunidad singular o universal según recaiga sobre derechos determinados o sobre un patrimonio (2). Y decimos "corresponde" porque el contenido del Art.392 C.c. no agota las posibilidades de la comunidad de bienes, al contemplar solamente el supuesto de copropiedad o condominio, ("Hay comunidad cuando la propiedad de una cosa

o un derecho...") siendo éste sólo la especie dentro del género de la "comunidad" (3).

¿Cabe afirmar, por consiguiente, que una "comunidad de bienes" puede ser titular de un centro de trabajo? En tanto y cuanto hemos mantenido que el titular de éste es el empresario y a la comunidad se le reconoce por ley esta cualidad, debe deducirse que sujetos de derecho sin personalidad jurídica única pueden ostentar semejante condición.

Ciertamente la fórmula empleada por el Art.1-2 E.T., introduciendo el término "comunidades de bienes" (4), resulta vaga e imprecisa. Esta debe puntualizarse refiriéndola a aquellas agrupaciones o asociaciones sin personalidad jurídica de personas naturales o jurídicas, temporales o permanentes, que como sujetos de derecho son punto de referencia o centro de imputación de situaciones o relaciones jurídicas. Por ello Alonso Olea, al tratar la comunidad de bienes como empresario, resalta desde la perspectiva contractualista de éste que "no se trata obviamente de que se celebre un contrato de trabajo con carencia de personalidad de una de las partes..., lo que ocurre es que las personas individuales o jurídicas así agrupadas son responsables solidarias frente al trabajador..., como de antiguo vienen diciendo la doctrina y jurisprudencia mejor fundadas" (5). Doctrina y Jurisprudencia que no han dudado, por otra parte, en reconocer la empresa en "comunidad",

"...nada se opone a que (la empresa) pueda ser objeto de un condominio, toda vez que a tenor del Art.392 C.c. existe la comunidad cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece proindiviso a varias personas..." (STS, 21.12.1965 - R.5957)

y no solamente a tenor del condominio que recaiga sobre los bienes que formen su soporte material, sino igualmente en base a una situación de comunidad en el derecho de arrendamiento (6).

Notas.-

- (1) Vid el reciente trabajo de PALOMEQUE, Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes, Civitas, Rev. esp. D.T., págs.217-229. La novedad que supone en este respecto el Art.1-2 E.T. no lo es tal para el referido Prof., "antes al contrario, semejante referencia normativa no viene sino a sancionar supuestos de hecho y comportamiento largamente introducidos dentro de los esquemas jurídicos del Derecho del Trabajo español" (Op.cit., pág.219); intuídos ya en un momento anterior por ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 5 Ed. 1978, pág.35 y ALONSO GARCIA, Derecho del Trabajo, 1960, V.II, pág.124, en el análisis del Art.1 LCT de 1944 por el que el trabajador podría contraer sus servicios, obligándose a uno o "varios patronos o empresarios" (Cfr. PALOMEQUE, pág.220-221).
- (2) Vid. PUIG BRUTAU, Fundamentos de Derecho Civil, Tomo III, Vol.II, 3 Edic. pág.6; también CASTAN TOBEÑAS, Op. cit., pág.428. Compárese Art.49 de la Ley 1/73, de 1 de Marzo; Compilación del Derecho Civil Foral de Navarra, donde expresamente las Sociedades y agrupaciones sin personalidad son calificadas de "sujetos de derecho" pudiendo actuar "por mediación de quienes ostenten una representación expresa o tácitamente conferida", y considerando "la titularidad de los derechos adquiridos por esos sujetos colectivos...conjunta de todos los miembros" y "solidaria la responsabilidad ante las obligaciones contraídas".
- (3) CASTAN TOBEÑAS, Op.cit., T.II, pág.310; al respecto también la puntualización de ESPIN: "salvando la imprecisión terminológica en que incurre -el Art.392 C.c.- al hablar de propiedad de una cosa o de un derecho cuando debió decir "propiedad de una cosa o titularidad de otro derecho real...", el concepto legal establece exactamente la relación entre comunidad y propiedad, ya que ésta queda comprendida como un caso de comunidad", en Manual de Derecho Civil Español, V.II, 3 Edic., Madrid 1968, pág.232 (Cfr.PUIG BRUTAU, Op.cit., pág.6); más ampliamente BELTRAN de HEREDIA, "La Comunidad de bienes en el Derecho Español", Madrid 1954 y (del mismo) "Natu-

raleza Jurídica de la copropiedad", Rev. D. Pr. 1953, pág.956 y sigs.

- (4) Sobre las vicisitudes de la expresión en el proceso legislativo, PALOMEQUE, Op.cit., págs.218-219.
- (5) Derecho del Trabajo, pág.114; también PALOMEQUE, pág.222.
- (6) Así STS, 16.12.1964 (R.5890); (Cfr. PUIG BRUTAU, Op.cit.,pág.24).

2.- La titularidad legal "plural" de un centro de trabajo.-

Supuesto que a la comunidad de bienes se le reconoce legalmente la condición de empresario y por consiguiente la de titular de un centro de trabajo, hemos de cuestionarnos entonces, cómo es posible que un sujeto de derecho al que no se le reconoce una personalidad jurídica independiente y diferenciada a la de sus miembros, pueda ostentar y ejercer la función de titular-empresario de un centro de trabajo, el cual requiere -como decíamos- de una voluntad única de la que emane un poder de dirección uniforme identificable ante el colectivo de trabajadores y por ello inmanente a toda "unidad productiva con organización específica".

Dos interrogantes se deducen de la cuestión planteada:

- ¿Puede afirmarse sin más que la identidad del titular del centro de trabajo se corresponde con la misma comunidad de bienes considerada individualmente?;

o por el contrario,

- ¿nos encontramos ante una titularidad legal "plural" del centro de trabajo, al mantener cada sujeto integrante de ésta su propia personalidad jurídica, lo que equivaldría a sostener que el concepto de la "unidad productiva con organización específica" no precisa de un titular legal único?.

2.1.- Comunidades de bienes: Pactos jurídicos formales e identificación de un "poder único de dirección".-

Resulta evidente que una comunidad de bienes, al igual que cualquier persona jurídica, no puede actuar por sí misma. Sería impensable, así mismo, que cada uno de sus integrantes pudiese ejecutar por su cuenta y riesgo actos que repercutiesen en la comunidad, máxime cuando la responsabilidad se reputa solidaria de todos los comuneros.

Tomemos el ejemplo típico de una comunidad de propietarios en régimen de propiedad horizontal, calificada en jurisprudencia reiterada como de empresario en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales (1). Semejante comunidad solamente será existente a efectos jurídicos en tanto y cuanto todos los titulares del inmueble (por pisos) se constituyan por medio de un acto jurídico formal en junta de propietarios, según prescribe la Ley 49/1960, de 21 de Julio, sobre Propiedad horizontal. La referida junta de propietarios tendrá una serie de atribuciones específicas, mínimas a tenor de la referida Ley, destacando entre ellas la elección de un presidente que "representará en juicio y fuera de él a la comunidad en los asuntos que le afecten" (Art.12 LPH). En este respecto será el presidente de la comunidad quien ostente en el ámbito de las relaciones jurídico-laborales ese poder de dirección único, inmanente a la condición de empresario.

No es de extrañar por ello que el TCT califique al presidente de una comunidad de vecinos como "verdadero patrono", en el sentido del Art.5 LCT, pues, "en su calidad de administrador contrata al demandante, al que paga sus salarios y le despide" (STCT,16.12.74 -R.5471)(1a).

Sin embargo, puede aducirse que la condición del presidente de una comunidad de propietarios, cuando actúa en el tráfico jurídico, es la de mero "representante" de la comunidad (así literalmente art.12 LPH), al igual que lo sería cualquier representante legal de una persona jurídica. La matización que al respecto hace el T.S. conduce a la afirmación de que no estamos ante una "representación en sentido propio";

"pues sus actos no son de representación aislada e independiente que requiera en cada caso unos poderes específicos, ni consta tampoco por ningún lado que obre en virtud de la concesión de una procura de carácter general, sino que actúa como auténtico órgano del ente comunitario al que personifica en las relaciones externas del mismo, sustituyendo con su auténtica voluntad individual, la auténtica voluntad social o común, y viniendo a ser un puro instrumento físico a través del cual actúa la comunidad, lo cual elimina la distinción y contraposición de sujetos típicos de la representación y permite al propio tiempo considerar todo lo realizado por el presidente, no como hecho "en nombre de la comunidad", sino como si ésta misma fuese quien lo hubiera realizado, sin perjuicio de la relación interna que medie entre dicho presidente y la Junta..." (STS, Sala 1 ,19.6.1965 - R.3666) (2)

de lo que se deduce que el verdadero titular legal es la comunidad de propietarios pero "personificada" en su presidente por medio de un acuerdo jurídico formal, en virtud del cual éste actúa en el tráfico jurídico-laboral como voluntad única de la que emana un poder de dirección uniforme identificable frente a los trabajadores a efectos de responsabilidad (3).

No difiere mucho de lo referido otro de los ejemplos típicos que se contempla en la Ley 18/1982, de 26 de Mayo, sobre el régimen fiscal de agrupaciones y uniones temporales de empresas y de las Sociedades de desarrollo industrial regional (4). Es

frecuente que varias empresas -tanto de tipo individual como societario- se agrupen constituyendo verdaderas "comunidades de intereses" (Interessengemeinschaften) para la consecución de determinados fines técnicos-laborales que le son comunes (así realización de grandes proyectos en el ámbito de la construcción, de la electrificación, etc.) Estas comunidades, producto de Agrupaciones o Uniones temporales de empresas, solamente tendrán consideración a efectos jurídicos

"cuando se deriven de las distintas modalidades contractuales de colaboración entre empresarios, válidas según las leyes, que sin crear un ente con personalidad jurídica propia sirvan para facilitar o desarrollar en común la actividad empresarial de sus miembros" (Art.4-1)

o,

"por tiempo cierto, determinado o indeterminado para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro" (Art.7-1) (5)

Tanto la Agrupación como la Unión temporal de empresas, pese a las distinciones que la Ley realiza entre ellas, en base a su naturaleza específica, cumplirán una serie de requisitos entre los que se subraya necesariamente la designación, en el caso de las agrupaciones

"del órgano u órganos que habrán de ejercer la administración, indicando la persona o personas que ostentan la representación de los empresarios agrupados" (Art.5-b/)

o, en el supuesto de las Uniones temporales de empresas

"la existencia de un gerente único...para ejercitar los derechos y contraer las obligaciones correspondientes" (Art.8-d/)(6).

Nuevamente nos encontramos ante una Comunidad de bienes que puede ostentar la condición de empresario (7), titular por tanto de un centro de trabajo, "personificada" a través de determinada "persona o personas" o "gerente único", detentadores del poder único de dirección que el empresario en términos laborales requiere.

En el mismo sentido podríamos referir de las "asociaciones sin personalidad jurídica" que contemplaba el Art.108 de la Ley de Reforma del Sistema Tributario, de 21 de Junio de 1964 (8), representadas por un gerente único nombrado al efecto actuando en el ámbito de las relaciones de trabajo en la posición jurídica de empresario (9).

Así la STS, Sala 6 , de 18.6.1976 (R.3561) pone de relieve cómo no obsta a la unidad del centro de trabajo -en este caso se trataba de una Central Térmica de la que eran propietarias diferentes Sociedades Anónimas- que tres personas jurídicas sean sus propietarias y "como tales, las tres son el empresario patrono...; la unidad del centro de trabajo, funcionando con autonomía y en régimen de propiedad proindiviso, con la consiguiente pluralidad de propietarios, no obsta a la relación laboral entre copropietarios, como empresarios, y trabajadores al servicio de esa pluralidad ligada por la unidad del centro de trabajo...(que la central térmica configura)".

Parece claro, pues, que la comunidad de bienes, de la que son titulares personas físicas o jurídicas, ostenta en base a una "fictio iuris" la cualidad de empresario laboral, al personificarse ésta en uno de sus órganos que actúa en las relaciones externas sustituyendo con su auténtica voluntad individual la voluntad social o común. No existe entonces inconveniente en poder afirmar que varios titulares legales, identificados a través de

una comunidad, asociación, agrupación, etc, que no posee una personalidad jurídica propia, pueden mantener en régimen de cotitularidad un centro de trabajo, siempre y cuando sea a través de un acuerdo jurídico formal donde se determine específicamente la voluntad única de la que emane un poder de dirección responsable ante la comunidad laboral.

Obvia decir que en el supuesto de que por un acuerdo jurídico formal, bien de personas físicas o jurídicas, -caso contemplado por el Art.1665 C.c. respecto de la sociedad civil- al "ente" resultante le sea reconocida una personalidad jurídica propia, éste tendrá a efectos laborales la cualidad de empresario como si se tratase de una persona jurídica sometida, en lo que al ejercicio del poder de dirección se refiere, a los pactos que le dieron vida (10).

En el mismo sentido cuando a tenor de la Ley de Sociedades Anónimas (Art.135 y sigs.) varias sociedades se fusionan, perdiendo aquellas su personalidad individualizada en beneficio de la resultante (11).

Notas.-

(1) Vid entre otras: STS, 22.3.1960 (R.609); 11.12.1961 (R.4271); 25.9.1973 (R.3447); 5.11.1980 y STCT, 25.9.1974 (R.3703); 2.7.1974 (R.3336); 4.10.75 (R.4088); 30.6.78; 1.2.80; 18.10.80; 13.3.81 (R.1797); 11.4.81 (R.2639); 28.5.81 (R.3590).

(1a) Vid también STCT 30.3.1981 (Ref.2213).

- (2) Citada por PALOMEQUE, Op.cit., pág.224.
- (3) Compárese STCT, 6.6.1979 (R.3831) donde una comunidad de propietarios es declarada juntamente con una S.A. cotitular de una empresa con varios locales, cada uno de los cuales fue calificado como "centro autónomo de una tarea productiva".
- (4) (BOE 9.Junio.1982) que deroga los Arts 7.8.9 de la Ley 196/1963, de 28 de Diciembre, sobre Asociaciones y Uniones de empresas.
- (5) Compárese igualmente Art.7-2 de la Ley de 26 Mayo 1982 donde se especifica textualmente que la "Unión temporal de empresas no tendrá personalidad jurídica propia".
- (6) Compárese en general Arts.5 y 8 de la Ley de 26 Mayo 1982 donde se detallan respectivamente todos los requisitos legales a cumplimentar por las Agrupaciones y Uniones temporales de empresas, y en especial el Art.3 que exige en ambos casos su inscripción en el Registro especial que al efecto llevará el Ministerio de Hacienda.
- (7) PALOMEQUE, Ob.cit.,pág.226.
- (8) Al respecto Vid. fundamento en el Art.33 de la Ley General Tributaria de 28.12.1963: "Tendrán la consideración de sujetos pasivos en las leyes tributarias en las que así se especifiquen: las herencias yacentes, comunidades de bienes y demás entidades que, carentes de personalidad jurídica, constituyan una unidad económica o un patrimonio separado susceptible de imposición". Así también o en parecidos términos en las distintas normas específicas de cada tributo; vid. Art.12 de la Ley 44/1978, de 8 Septiembre, del Impuesto sobre Renta de las Personas físicas; Art.4-3 de la Ley 50/1977, de 14 Noviembre, sobre Medidas Urgentes de Reforma Fiscal; Art.16-2 del Texto Refundido de la Contribución Territorial Rústica y Pecuaria (Decreto 2.230/1966, de 23 Julio); Art.15 del Texto Refundido de la Contribución Territorial Urbana (Decreto 1.251/1966, de 12 Mayo) etc.
- (9) PALOMEQUE, Ob.cit., pág.228.

- (10) En la práctica jurídica, se ha presentado a menudo el problema de diferenciar los conceptos de comunidad y de sociedad civil y de señalar qué hechos debían encajar en uno u otro; (vid. al respecto GARRIDO PALMA, Hacia un nuevo enfoque jurídico de la Sociedad civil, Rev. Dr. Pr. 1972, págs. 761 a 767); máxime cuando el Art. 1669 C.c. determina que "no tendrán personalidad jurídica las sociedades cuyos pactos se mantengan secretos entre los socios...", rigiéndose "esta clase de sociedades por las disposiciones relativas a la comunidad de bienes". Algunos códigos extranjeros aportan soluciones expresas como la de someter, en principio, las asociaciones sin personalidad jurídica a las reglas de la Sociedad civil; caso del Código civil alemán (BGB - §54); vid. KARL LARENZ, Derecho civil (Parte General), Traducción Izquierdo/Macías Picavea, Edersa 1978, pág. 173 y sigs.; o establecer para ellas una reglamentación que las aproxime, en la medida de lo posible, a las asociaciones con personalidad, así nuevo Código civil italiano (Arts. 34 a 40).
- (11) Así STCT, 18.3.1981 (R.1917) donde se niega la "unidad de empresa" que configuraban varias Sociedades con personalidad jurídica independiente por no acreditarse de forma fehaciente "los mecanismos de fusión y transformación previstos en el Art. 135 LSA". Compárese en general ALONSO GARCIA (Op. cit., nota 6, pág. 194)

2.2.- Pluralidad de Titulares Legales y reconocimiento "fáctico" de la Unidad del Centro de Trabajo.-

Que el acuerdo o pacto jurídico formal entre la pluralidad de titulares legales de un centro de trabajo constituye una exigencia para poder presuponer la existencia unitaria de éste, es algo que también ha reconocido implícitamente la Jurisprudencia.

El recurso de suplicación planteado ante el TCT en contra de la sentencia de instancia defendía "que dos personas naturales como los demandados no pueden constituir una empresa puesto que el precepto legal contenido en el Art.63-3 Ley General de Seguridad Social (A los efectos de esta Ley se considerará empresario..., a toda persona natural o jurídica...) atribuye tal cualidad solamente a la persona natural o jurídica"; interpretación subjetiva -dice el TCT- "que contradice nuestro Ord. jurídico laboral que admite la existencia de empresas constituidas por varias personas naturales unidas bien por pactos sociales, mercantiles o civiles, y así se desprende del E.T. del propio precepto conculcado" (STCT, 4 Mayo 1982 - R.2650)(1)

De la misma manera el TCT desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada contra la Magistratura de Trabajo que estimó no haber lugar a la extinción de la relación laboral de los trabajadores de una empresa cuyo pretendido titular único se jubiló y acordó el cese de la industria, habiéndose demostrado, pese a la existencia de documentos contradictorios, que la industria donde trabajaban los actores codemandados figuraba a nombre de "Moises G. e Hijos", tomándose como cierta la cotitularidad de éstos sobre aquella. (STCT, 11 Noviembre 1981 - R.6583).

En el mismo sentido, aunque si se quiere más contundentemente, se manifiesta en su sentencia de 25.11.1980 (2) el Tribunal Federal alemán de Trabajo (BAG), siguiendo una tendencia doctrinal mayoritaria (3), ante el supuesto de que varias empresas fuesen consideradas a efectos laborales como un único centro de trabajo y en consecuencia titulares de éste:

"Resulta acertado, en cualquier caso, la interpretación del tribunal de instancia (LAG) de que varias empresas puedan configurar un centro de trabajo (Betrieb); esto presupone, sin embargo, que los partícipes deben haberse puesto de acuerdo jurídicamente sobre la dirección conjunta del centro";

"la dirección única del centro de trabajo a través de dos empresas tiene que ser asegurada jurídicamente, no con que lo sea de manera fáctica, (por ej., a través de la existencia de identidad de las personas)".

Pese a esta recientísima doctrina legal, la cuestión de la unidad legal del titular de un centro de trabajo, como presupuesto de la unidad de éste, resulta discutido en la doctrina alemana. El supuesto normalmente planteado estriba en el interrogante de si varias empresas jurídicamente independientes pueden configurar un único centro laboral.

Recordemos (vid. Supra, nota 10, pág. 220) que la Comunidad de bienes, o asociación sin personalidad jurídica, se rige en el Derecho civil alemán por las normas relativas a la Sociedad civil (§705 y sigs. BGB), donde se exige que a través del "contrato de sociedad" los socios se obliguen recíprocamente a la consecución de un fin común, determinándose la forma de conseguirlo y los medios pactados al efecto.

En tal caso, siempre que medie el acuerdo jurídico formal de las partes, no presenta obstáculo el hecho de que varias Sociedades, por ejemplo, ostenten la titularidad sobre un centro de trabajo que ellas mismas configuran conjuntamente, pues a través del acuerdo queda asegurada la existencia de una única y uniforme voluntad del "empresario", frente al cual los trabajadores contrapongan sus intereses (4).

Así con anterioridad el RAG negó la unidad del centro de trabajo configurado por una imprenta (Soc. Resp. Limitada) y una editorial periodística, a pesar de que el

editor era al mismo tiempo gerente y socio de la sociedad, por lo que ambas empresas tenían una dirección común. En estos términos se expresaba el tribunal:

"La diversidad del titular laboral excluye la unidad del centro de trabajo, sin consideración a que las instalaciones de trabajo fuesen comunes. Totalmente secundario es el grado de dependencia económica del editor..., la subordinación económica sin un acuerdo legal...no fundamenta la unidad del centro de trabajo" (5).

Esta exigencia estrictamente formalista fue, sin embargo, desvirtuada por la Sentencia del BAG de 4.7.1957 (6) donde se incluye un interesante fallo que ha dado lugar a toda una corriente jurisprudencial (7), que más que basarse en el pacto jurídico previo de las partes lo hacía en criterios prácticos ("tatsächliche Handhabung"): "El centro de trabajo no nace -en el caso contemplado- en virtud de un negocio jurídico sino a través de un proceso auténtico con base en hechos reales":

"Es correcto que dos o más empresas independientes ejerzan una actividad laboral en los mismos locales y con los mismos medios sin que sea necesario para ello un centro de trabajo conjunto. En este caso es claro que las dos empresas permanecen a efectos laborales como centros de trabajo independientes cuando cada una tiene un fin técnico-laboral específico que persigue de forma diferente (de la otra), por lo que en consecuencia no se origina una dirección laboral común";

por el contrario,

"caso que varias empresas persigan un fin laboral conjunto con una dirección técnica unificada, entonces no estaríamos en presencia de dos diferentes y separados centros de trabajo..., a este respecto es decisivo en la calificación la "tatsächliche Handhabung"(8)

Pese a esta tendencia restrictiva (exigencia de hechos fácticos mínimos) mantenida por la jurisprudencia, aunque más abierta a

los supuestos reales, pero en cualquier caso alejada de la anteriormente referida tesis formalista, la doctrina científica optó en sus manuales y comentarios legislativos (9) por exigir que la unidad del centro de trabajo se viese fundamentada en una dirección uniforme nacida al amparo, caso de pluralidad de titulares, de un contrato de sociedad civil. La sociedad resultante sería entonces la que ostentaría de acuerdo con sus cláusulas fundacionales el poder de dirección sobre el centro de trabajo(10). Postura ésta de verdadero rigor formal y que recientemente ha adoptado el BAG (vid. supra pág.222) variando así la doctrina legal hasta ahora mantenida.

La disyuntiva que se plantea en el Ordenamiento jurídico-alemán, tiene así mismo su reflejo en nuestra práctica jurídica. Habíamos afirmado que parecía una exigencia ineludible para la consideración unitaria de un centro de trabajo bien la unidad legal de su titular, -caso de la persona física o jurídica-, o bien la pluralidad legal de titulares al que subyace un acuerdo por el que uno de sus órganos "personifica" la voluntad social -caso de las asociaciones, agrupaciones, uniones sin personalidad jurídica-. Pues bien, la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia marca últimamente una doctrina legal alejada del rigor formalista que infunde la sostenida en los últimos años por el Tribunal Federal alemán a la hora de determinar la unidad del centro de trabajo en base a hechos puramente fácticos y presumiendo la responsabilidad solidaria de sus titulares.

Es así que el TCT en su sentencia de 24.1.1977 (R.273) declaró a efectos laborales la unidad de dos Sociedades de responsabilidad limitada, una de las cuales ca-

recía de "haber metálico" y se hallaba bajo la dirección de los titulares de la segunda que eran a su vez socios de la primera, estando sometido el personal de la primera a los mandos intermedios de la segunda y girándose los cobros como los pagos de la primera sobre la masa dineraria de la segunda.

El TS en su reciente fallo de 6.5.1981 (R.2103) parece querer afianzarse en esta doctrina (11), con el consiguiente alejamiento de la tesis formalista, cuando declara que varias sociedades de un grupo configuran un mismo centro a efectos laborales, al considerar hechos probados que las oficinas de trabajo eran comunes; la propaganda se realizaba conjuntamente; la correspondencia se recibía a nombre de las dos sociedades; las plantillas de ambas realizaban la misma jornada laboral; los almacenes eran utilizados indistintamente por las dos y una tercera sociedad gestionaba las operaciones contables de ambas con el personal de una de ellas.

El juzgador es consciente de que su objetivo no consiste en juzgar apariencias creadas con fines ajenos a la relación laboral, sino que ha de enjuiciar la realidad subyacente bajo los instrumentos jurídicos utilizados para lograr los fines industriales perseguidos. De esta manera lo entiende también el TCT en su Sentencia de 12/Mayo/1982 (R.2823) (12) al declarar la cotitularidad de un buque -centro de trabajo a tenor del Art.1-5 E.T.- por parte de dos sociedades jurídicamente independientes:

"...ha de partirse de la realidad pública y notoria de las dificultades en que se viene desarrollando la industria pesquera española, bajo las limitaciones que soporta por la extensión de las aguas jurisdiccionales de otros países y sus reservas de cupos de pesca, lo cual se intenta paliar mediante diversas fórmulas entre las que figura la constitución de

empresas mixtas que propicien el abanderamiento de los buques españoles bajo pabellón extranjero..." ,

lo que hace,

"...que surgiendo con aquellas constituciones de empresas la apariencia de estar los trabajadores al servicio de la empresa bilateral, radicada en país extranjero, cuando la realidad es que han sido contratados y trabajan en beneficio del patrono español, que no es sólo el simple y aparente representante la empresa mixta, sino coopticibe de su titularidad y receptor de la prestación de servicio remunerado a que se refiere el Art.1 E.T."

También en su sentencia de 25/Mayo/1982 (TCT - R.3122), confirmando y haciendo suyos los razonamientos jurídicos del tribunal de Instancia, al reconocer la cootitularidad de dos Sociedades jurídicamente independientes sobre un centro de trabajo, "pues estas dos empresas desde hace 10 años..., venían explotando en común elementos y medios de producción como talleres mecánicos, garajes, autobuses, gasolineras, administración y expedición de billetes, oficinas administrativas e intercambio de personal..."

Resulta de verdadero interés el razonamiento del juzgador de Instancia (Magistratura nr.1 de Orense, Autos 1442 y 1526/80) que ¹²uno de sus considerandos demuestra "la existencia de un nuevo ente formado por ambas empresas, que aún no teniendo personalidad jurídica formal propia, distinta de cada una de ellas individualmente consideradas, debe estimarse constituye una entidad independiente con capacidad desde el punto de vista del derecho social para asumir la vinculación de los trabajadores de una y otra al complejo de producción que el nuevo ente comporta..." (13)

Notas.-

- (1) Sobre el concepto empresario en el ámbito de la Seguridad Social, vid. ALMANSA PASTOR, Derecho de la Seguridad Social, 3 Ed., V.I, pág.378 y sigs.

- (2) Vid. DB. 1981, pág.1047-1048. Ya en esta línea jurisprudencial BAG, 17.1.1978, en DB 1978, pág.1133 = AP Nr.1 zu §1 BetrVG. 1972.
- (3) JACOBI, Ob.cit., pág.11; BORN, Die Begriffe "Betrieb" und "Unternehmen" in der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Reichsarbeitsgerichts, Dresden 1938, pág.47 y 49; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch, pág.93; NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.153; BIRK, "Tendenzbetrieb und Wirtschaftsausschüß", en J.Z. 1973, pág.758; LOEWISCH, Ob.cit., RdA 1976, pág.35 (37); DIETZ/RICHARDI, Amm.80 zu §1 BetrVG 1972.
- (4) LOEWISCH, pág.37. Semejante exigencia carece en la literatura más arriba citada (nota 3) de una fundamentación propia, solamente DIETZ en su crítica a la Sentencia del LAG Mainz de 29.10.50 (vid. AP, Nr.69, pág.67 y sigs.) nos dice que sin una "unión jurídica es decididamente impensable una configuración unitaria de voluntad ni tampoco la fijación de un fin común". Otra postura en GAMILLSCHECH, ZfA 1975, pág.361.
- (5) ARS - 32, pág.169 (173). Del mismo modo RAG - ARS - 36, pág.385 (388) donde debido a la independencia jurídica de dos corporaciones públicas se desestimó la unidad del centro de trabajo, pese al hecho de tener una dirección e instalaciones comunes y constante intercambio de personal. Más ampliamente vid. BORN, Op.cit., pág.47 y sigs.
- (6) AP. Nr.1 zu §21 KschG. 1951.
- (7) Vid. BAG 1.12.61 (AP. Nr.1 zu §80 ArbGG); BAG 5.4.63 (1 Abr. 7/62 = BB; 1963, pág.1143); BAG 12.10.69 (AP. Nr.10 zu §3 BetrVG 52).
- (8) Ya con anterioridad los tribunales de instancia se habían pronunciado en este sentido; LAG Mainz, 19.10.1950 (AP 51, Nr.69): "La separación jurídica solamente por motivos fiscales en nada cambia la unidad del centro de trabajo, en tanto permanezca la dependencia económica y técnico-laboral existente..., y ello es así cuando una de las empresas produce la mercancía y la otra la comercializa"; LAG Hamm, 28.11.1958 (BB 1959, pág.157) negó, por el contrario, la unidad del centro de trabajo, pese a la unidad de dirección y del fin técnico-laboral, "porque según la voluntad de los dos titulares de las empresas participantes -expresada formalmente-

cada centro se configura como una unidad técnica laboral independiente"; también con posterioridad, ArbG Frankfurt, 26.1.1973 (J.Z. 1973, pág.789): afirmó la unidad del centro de trabajo configurado por varias empresas de un consorcio-editorial "a tenor de su interdependencia financiera, de personal, de locales, organización"; en parecidos términos de fundamentación IAG Frankfurt, 8.5.1973 (BB 1974, pág.785) que consideró la unidad del centro de trabajo de varias sociedades de seguros; también ArbG - Elmshorn, 16.1.1975 (DB 1975, pág.746) "al estar situadas sus instalaciones de producción en los mismos locales; superponerse los fines laborales de las empresas, tratarse las cuestiones relativas al personal de forma conjunta, coincidir la gerencia en la misma persona y ser, en definitiva, la titularidad de las empresas idéntica porque las acciones sociales de una de las empresas pertenecía a la otra".

- (9) Vid. PIEL, Betriebsbegriff, pág.8; NEUMANN-DUESBERG, Betriebsverfassungsrecht (1960), Cap.17 I, 3A pág.162 ff-; HANAU/ADOMERT, Arbeitsrecht, pág.92; (también supra, nota 3).
- (10) Esta nueva Sociedad civil no necesitaría por ej.: abarcar la comercialización de los bienes producidos; representar una "Interessengemeinschaft"; ser la propietaria-titular de los medios de producción, etc.; LOEWISCH, Op.cit., pág.37; lo importante es solamente que en lo sucesivo "la dirección del centro de trabajo sea conjunta y pactada jurídicamente, no llegando la existencia de meras relaciones de hecho", MOTHES, Op.cit.,pág.38.
- (11) Vid. sin embargo, STS, Sala 6, de 19.5.1969 (R.2773), donde (sin entrar en el fondo del asunto) una Asociación de empresarios que recibe en subasta la concesión de un servicio público, no se considera a efectos procesales como empresa (falta de legitimidad pasiva) " al no existir relación laboral alguna entre ésta y los demandante, sino de éstos con los respectivos empresarios que los contrataron". Significativa es también la Resol. D.G.T. de 9.1.1968 (B.O.M.T. - Enero 1968) cuando declara, ante el supuesto de un centro de trabajo explotado por dos empresas distintas, que: "...la empresa y la sociedad no tienen nexo alguno de orden laboral, por tratarse de razones sociales que actúan con absoluta independencia en la explotación de la mina, que si bien es propiedad de una de ellas, le tiene cedido a la otra la explotación de unos macizos de capas de la misma mina...(y)... el dar de alta en la S.S. a sus trabajadores evidencia la separación de actividades de las dos empresas a pesar de llevarlas a cabo en la misma mina".

- (12) Compárese también STCT 3. Nov.1980 (R.5527), donde la investigación de los hechos por parte del juzgador demostró la unidad del centro de trabajo configurado por dos sociedades (una filial de la otra) jurídicamente diferentes, porque "aunque la empresa cesionaria tenía personalidad jurídica distinta de la cedente -el caso trataba sobre el supuesto cambio de titularidad en la empresa a tenor del Art.18-2 LRL- la realidad es que es una prolongación de ella..., de lo que se deduce que la decisión de la demandada fue una simple ficción que no supone la realidad de un cambio de titularidad..."; en relación directa con ésta compárese anteriormente STCT, 15.12.1978 (R.7129).
- (13) Sentencia de 29/Enero/81 (inérita, se maneja fotocopia del original).

C) Exégesis.-

Dos concreciones de lo referido:

- La unidad del titular legal de un centro de trabajo se identifica, en principio, con la personalidad jurídica unitaria que ostenta el empresario persona física o jurídica.
- Supuesto que la Ley atribuye igualmente la condición de empresario a la "comunidad de bienes" (Art.1-2 E.T.), carente de personalidad jurídica, la identificación de la titularidad se volverá al mismo tiempo unitaria a través de la "personificación" de la voluntad común de uno de sus órganos, cuyo fundamento de origen se encuentra en un acuerdo jurídico formal de todos los copartícipes.

En base a lo expuesto puede deducirse que la consideración unitaria del centro requiere a su vez de la unidad legal de su titular.

Parece correcto afirmar que solamente pueda hablarse desde el punto de vista laboral de una "unidad productiva con organización específica" cuando ésta aparece bajo el poder de una única voluntad de dirección. Que tal exigencia puede alcanzarse incluso respecto a un centro de trabajo cuya titularidad la ostentan personas físicas o jurídicas diferentes, parece algo ya demostrado a partir del correspondiente acuerdo que subyace en las relaciones de los diferentes titulares. Sin embargo, de ello no puede concluirse en tal supuesto que la unidad del centro se determine igualmente por virtud de ese acuerdo o por la forma jurídica que

éste adopte. La independencia jurídica de las partes, por ej. varias empresas, encuentra a menudo su causa en motivos de pura conveniencia, como la más reciente jurisprudencia muestra (ahorro de impuestos, atenuación de riesgos, disminución de costes, etc.) para mantener verdaderas "comunidades de intereses" sin que ello obste para la consideración unitaria del centro de trabajo.

No se comprende muy bien porqué entonces la separación jurídico formal de los titulares debe conducirnos en cada supuesto a una división laboral de centros de trabajo, como así se deduce de la jurisprudencia citada (STS, Sala 3, 3.10.1975 - R.3706; STCT, 18.3.1981 - R.1917), máxime cuando la organización y en especial la unidad de dirección permanecen lo que no hace poner en duda, por otra parte, la persecución de un mismo fin de producción.

Por esta razón no parece sostenible la doctrina que acentúa la separación de unidades técnicas de producción por motivos meramente formales referidos a sus titulares, alejando así el elemento de la titularidad de su propio sentido por elevarlo a un puro criterio formalista.

CAPITULO II: La Unidad productiva.-

I.- La Unidad del Fin técnico-laboral.-

A.- Actividad empresarial.-

1.- El principio de "unidad de empresa".-

2.- Excepciones al principio de unidad de empresa:
Proyección de unidad ante la diversidad de actividades en la organización empresarial.-

B.- Actividad del Centro de Trabajo.-

1.- Actividad específica y diferenciada dentro de la empresa: "Unidad productiva autónoma".-

2.- Determinación de la unidad del centro de trabajo a través de su fin técnico-laboral: Unidad productiva y pluralidad de fines.-

3.- Persecución "continuada" del fin técnico-laboral:
Su temporalidad y la representación de intereses.-

A) Actividad de la Empresa.-

1.- El principio de "Unidad de Empresa".-

La consideración de la empresa como un todo unitario alcanza también una significación singular en base a la aplicación de una normativa laboral.

El principio "unidad de empresa", acuñado formalmente en el anterior Régimen, encontraba su fundamento en la actividad específica desarrollada por el empresario a través de su organización empresarial. "Actividad", que era objeto de consideración unitaria a efectos de regulación de las relaciones de trabajo.

Es así que cada una de las diferentes Reglamentaciones Nacionales de Trabajo u Ordenanzas laborales, expresión típica del poder intervencionista de normación del viejo Estado, encontraba aplicación directa en la empresa según la actividad por ésta desarrollada, con independencia absoluta de las funciones que en la misma realizaban los trabajadores. No era, pues, el oficio del trabajador lo que determinaba la aplicabilidad de la norma, sino la rama de la producción en la que se incardinaba la empresa en que aquél trabajaba (1).

La adopción del criterio de la actividad única reducía y reduce a una solamente la reglamentación u ordenanza aplicable.

"El principio unidad de empresa...impone la aplicación de una misma reglamentación laboral a todo el personal que preste su trabajo a la Empresa, de cualquier clase que sea, en la rama o ciclo productivo objeto de su regulación" (STS, Sala 6, 19.11.52 - R.4462).

Dos manifestaciones diversas contenía este principio, previstas así mismo en sendos preceptos de la LRN:

- La que atiende a la rama o actividad y que determina que las reglamentaciones de trabajo extienden sus preceptos "a todos los establecimientos, fábricas, factorías, talleres y dependencias de la respectiva rama o actividad, cualesquiera que sea su importancia, volumen y extensión..." (Art.4-1 LRN).

La actividad principal de la empresa se vuelve entonces determinante, "haciendo que lo accesorio siga a lo principal cuando se trate de actividades diferentes que se integren en un círculo productivo completo". (STS - Sala 4, 11.5.1966 - R.2297)(3)

- La que refiere al principio de unidad de empresa propiamente dicho, según el cual "las reglamentaciones serán así mismo aplicables, con las diferencias que procedan, en atención a las distintas categorías profesionales, a todo el personal que preste su trabajo, de cualquier clase que sea, en la rama o ciclo productivo objeto de regulación" (Art.5 LRN).

La consideración unitaria de la empresa a efectos laborales se ha visto configurada en nuestro ordenamiento jurídico patrio en

base al elemento de la "actividad", entendida ésta de forma global y unitaria sin consideración al oficio o trabajo específico del trabajador individual o colectivo de trabajadores.

Principio que, por otra parte, se mantiene vigente en nuestro sistema laboral, no solamente en tanto y cuanto las reglamentaciones de trabajo u ordenanzas laborales no se vean derogadas por la autonomía de las partes sociales o expresamente por el Ministerio de Trabajo (vid. supra pág. 106), sino también en lo que refiere, por ejemplo, al acto de extensión, por parte del Ministerio de Trabajo (4), de un convenio colectivo a determinadas empresas o trabajadores "siempre que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado". (Art. 92 - 2 E.T.) (5).

Notas.-

- (1) ALONSO OLEA, Desviaciones del Principio de Unidad de Empresa, Rev. Der. Tr. 1958, pág. 32, lo simplificaba en el acertado símil: "en nuestra regulación laboral impera el ius soli (la empresa para la que se trabaja) sobre el ius sanguinis (la especialidad que se posee o el trabajo que se ejecuta) para la determinación de la norma aplicable".
- (2) Vid. posteriormente STS - Sala 6, 2.6.76. En igual forma lo entendía la Administración laboral que de forma rígida declaraba: "la causa determinante de la aplicación de una reglamentación a una empresa es la naturaleza de la actividad principal desarrollada en ella" (DGOE. 22.11.65 BOMT - Diciembre 1965). Actividad principal que también

decidía a efectos de sindicación, pues "los empresarios, técnicos y trabajadores se integrarán...en el Sindicato que corresponda, según su actividad y lugar en que se ejerza, con sujeción al principio de unidad de empresa" (art.1-1 del Decreto 1/2/73 - Regulador de la Sindicación y sus efectos). Al respecto compárese ya STS - 19.11.1962.

- (3) También STS 21.3.1967 (R.109); 13.12.1968 (R.5249); STCT 4.11.1963 (J.S.167): "el principio unidad de empresa atrae a una pequeña parte de la misma situada en otro término municipal, no siéndole de aplicación el convenio que regía dentro del mismo"; 26.9.1964 (J.S.1516); posteriormente 15.1.1980 (R.105). En el ámbito de las relaciones colectivas también la máxima "lo accesorio sigue a lo principal" ha encontrado vigencia, "en base al referido principio se autoriza a una empresa para aplicar a sus centros de trabajo en provincias las condiciones (más favorables) disfrutadas como consecuencia de un convenio por su personal de la sede central de Madrid" (D.G.O.T., 21.5.63 - B.O.M.T., Junio 1963, pág.771).
- (4) No olvidemos que el acto de extensión no goza de la naturaleza de un convenio colectivo, sino que tiene la propia de una norma estatal "heterónoma" que asume y hace suyo el contenido de un convenio (Cfr. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.511)
- (5) Más discutido sería en este caso el "acto de adhesión". El origen del Art.92-1 E.T. se encuentra en el Art.17 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo de 19.12.1973 (y disposiciones de desarrollo - Art.15 OM 21.1.1974 y Art.27 Resolución Secretaría G. de la Org. Sindical) en el que se preveía la posibilidad de adhesión a la totalidad de un convenio por parte de colectivos territoriales distintos, siempre que éstos fuesen "de la misma actividad que la del convenio a que se adhieren". El nuevo régimen del Art.92-1 E.T. nada especifica al respecto, por lo que se ha llegado a entender que ante la inexistencia de límite funcional alguno "puede producirse la adhesión a un convenio colectivo de ámbito funcional y, lógicamente, territorial diferentes" (SALA FRANCO, en ALBIOL MONTESINOS (y otros), El Estatuto de los Trabajadores, Ob. cit., pág.616). La viabilidad real práctica de una adhesión a la totalidad de un convenio de ámbito funcional distinto al del colectivo adherente resulta problemática y de difícil sustentación, compárese HORST, Die Tarifeinheit im Betrieb, RdA 1978, pág.152, referido principalmente al centro de trabajo.

2.- Excepciones al Principio de Unidad de Empresa: Proyección de "unidad" ante la diversidad de actividades en la organización empresarial.-

Sin embargo, el principio de unidad no reviste un carácter tan absoluto como a primera vista pudiese desprenderse de lo referido. Su desviación más clara aparece cuando en una empresa se realizan actividades tan diferentes o variables que ninguna permite el calificativo de básica o esencial,

"pues la unidad de empresa no se extiende a trabajos heterogéneos" (STCT 5.11.1970-R.2242)

y además se realizan en diversos centros de trabajo,

"...ya que el concepto centro de trabajo como unidad industrial independiente, es el que prevalece en esta materia de reglamentaciones sin que la circunstancia de que existan empresas con pluralidad de centros determine, por aplicación del principio de que lo accesorio sigue a lo principal, la sujeción a una misma normativa cuando se trate de actividades diferenciadas..." (STS - Sala 4, 11.5.1966 - R.2297) (1).

Ante el peligro que suponía la propia desnaturalización del principio por el riesgo de aplicación de una misma norma estatal a actividades muy distintas, el Tribunal Supremo marcó los límites atemperantes de éste, remarcando su validez hasta donde

"la paridad de trato no venga a allanar artificiosamente heterogeneidades irreductibles, incluyendo categorías foráneas de trabajadores netamente ajenos a la comunidad de intereses y fines con-

cluyentes en el ciclo productivo de que se trate, por más que marginal y ocasionalmente aparezcan en contacto con ella" (STS Sala 6, 4.1.1966 - R.110) (2).

Quede claro, pese a todo, el carácter restrictivo con que la doctrina legal limitó la posibilidad de excepcionar el principio de unidad. Por ejemplo, ha de tenerse en cuenta que las especialidades necesarias para el desarrollo de las actividades de una empresa no incidían en la aplicación de reglamentaciones diferentes, así

"el que la empresa tenga los talleres situados en determinada zona de la ciudad y otro local en calle distinta a la de aquellos, donde la demandante ha prestado servicios en calidad de administrativa, no acredita por sí solo que la actora trabajase en industria distinta a la del vidrio; no es aplicable pues la Reglamentación de Comercio porque el principio de unidad de empresa impone la aplicación de una misma Reglamentación laboral a todo el personal que presta su servicio en la empresa, de cualquier clase que sea..., admitiéndose para la consecución de los fines industriales que la patronal tenga a su servicio productores que realicen trabajos diferentes" (STCT 7.5.1968, J.S. 326) (3).

En cualquier caso, la pluralidad de actividades netamente diferenciadas puede conllevar a que la unidad empresa se vea resquebrajada a efectos legales por el hecho de no privar como esencial una de ellas sobre las demás. En tal supuesto el principio seguirá subsistiendo aunque ya no sobre la unidad "económica" que la empresa representa, sino sobre cada una de las unidades productivas de ésta con una actividad específica,

"...como tiene establecido la jurisprudencia del TCT, sentencia de 5.7.76 (R.3722),...el principio, que para la aplicación de una determinada normativa laboral prescribe el Art.5 LRN, supone que debe aplicarse la misma Ordenanza a los trabajadores de un mismo centro" (STCT 28.11.79 - R.6673)(4).

o sobre colectivos determinados de trabajadores que por su especial función dentro de una actividad global única requieran de una normativa propia (5),

"...sobre el principio de unidad de empresa, prima en este caso el interés general de someter a normativas específicas los centros que colaboran en la asistencia sanitaria como proyección de la dualidad estatutaria que se aprecia en las mismas entidades gestoras, con diferente regulación para sus funcionarios propios y para los de los distintos grupos que trabajan en las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social" (STCT 2.3.1978 - R.1360).

A tenor del criterio de la actividad el principio de unidad de empresa puede proyectarse en dos planos diferentes: Por una parte sobre el todo de la empresa, entendida ésta como unidad organizada que desarrolla una actividad uniforme; por otra, sobre las posibles y diferentes unidades de producción que componen ésta, las cuales con su actividad específica contribuyen al logro del fin inicial de la empresa dentro de un mismo, o si acaso diferente, ciclo de producción.

Es así que el principio de unidad de empresa se transforma, por vía de excepción, en "principio de unidad del centro de trabajo".

- (1) Doctrina recogida por el TCT, 17.2.1978 (R.1018); 16.2.1982 (R.884). Las desviaciones al principio unidad de empresa encuentran su motivación primera en la defensa por parte del trabajador individual de su status profesional, "porque el especialista o el titulado profesional medio o superior siempre tiene la tendencia a saltar las barreras o los límites que separan unas industrias o ramas de la producción de otras y a pretender que el elemento determinante de sus condiciones de trabajo sea su especialidad, la ponga al servicio de quien la ponga" (Cfr. ALONSO OLEA, Desviaciones..., Ob.cit., pág.32); ello obtiene su reflejo directo en el marco de la negociación colectiva, donde los sistemas laborales montados sobre la base de sindicatos clasistas reflejan una lucha enconada entre los sindicatos profesionales ("craft union") e industriales ("industrial union"), vid. GAMILLSCHEG en su comparación del concepto "Betrieb" y el anglo-sajón "Bargaining unit", ZfA 1975, pág.386 y sigs.; entre nosotros el reciente trabajo de SERRANO CARVAJAL, Los Convenios Colectivos y las nuevas realidades socio-económicas (J.E.L.S.S.) pág.18 y sigs., donde estudia con criterios "realistas" la nueva problemática planteada por las "élites laborales" como unidades de negociación dentro de nuestro ordenamiento jurídico-laboral. Vid. STCT 20.4.1983 (se maneja fotocopia del original) por la que se reconoce a la "Asociación profesional del Comité de Delegados Médicos", del Hospital Clínico de Barcelona, la capacidad para negociar un convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa en su condición de representación sindical del personal del estamento médico de dicho Hospital, al considerar que sus afiliados son el 90% aproximadamente de dicho estamento; criterio que encuentra apoyo en la STCo 29.11.1982, cuyos razonamientos son favorables a una interpretación expansiva de la actividad sindical siempre que se trate "de un sindicato al cual pueda reconocerse una relación directa con lo que es objeto de litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo".

- (2) Excepcionalidad de la que se hacía eco el ya citado Decreto sobre la sindicación y sus efectos: "...cuando los distintos centros de trabajo realicen actividades incorporadas a diversos sindicatos, cada uno de ellos se integrará en el que corresponda a las actividades que ejerza" (Art. 1-2.2); vid. al respecto STS Sala 6, 22.12.1975 (R.4816).

- (3) Vid. STCT 1.3.76 (R.1143); 17.2.78 (R.1018). A ello contribuyó, sin duda, la promulgación de la "Reglamentación de actividades no reglamentadas" (31.12.1945), compárese STS Sala 6, 8.2.1963 (R.812).

- (4) Vid. posteriormente STCT 22.1.1981 (R.302).

- (5) Es lo que BAYON CHACON/PEREZ BOTIJA, Manual..., Tomo I, pág.175, consideraban como actividades "que van siendo dotadas de normas que pudieramos llamar "personales" puesto que siguen en su aplicabilidad al trabajador, cualquiera que sea la empresa en que ésta realice su actividad". Pero también es frecuente el supuesto de que en una misma empresa (por ej.: confitería) se distingan dos clases de personal (productor y comercial) sometidos a normas distintas.

B) Actividad del Centro de Trabajo.-

1. Actividad específica diferenciada dentro de la empresa:

"Unidad productiva autónoma".-

La unidad del centro de trabajo puede llegar a deducirse entonces a partir de su actividad específica y diferenciada dentro de la unidad empresa; y ello, hasta tal extremo, que éste aparece en ocasiones como verdadera "empresa",

"...al constatarse que el comedor social de Renfe posee autonomía funcional que le otorga el hecho de funcionar como empresa independiente".

aunque a efectos laborales no sea considerado más que una unidad productiva autónoma dentro de ella,

"...no obstante el actor no ha sido cedido a otra empresa, sino que ha trabajado directamente en un comedor de la demandada (Renfe) que funciona con carácter autónomo independiente respecto de la principal actividad de la red". (STCT, 19.6.1981 - R.4216).

En semejante caso la actividad de esta unidad implica a su vez la consecución de un fin técnico y específico, tan diferente y distante del perseguido en los restantes centros de la empresa, que motiva la autonomía de éste no sólo en cuanto a la independencia de su organización sino también en lo que respecta a su funcionalidad.

La doctrina ha querido ver en este tipo de supuestos la distinción que el Estatuto de los Trabajadores hace en su Art.44-1 a propósito de la "sucesión de empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma..." (1)

Es así que en opinión de Martínez Calcerrada (2) el centro de trabajo se aísla de la empresa por su organización propia (Art. 1-5, en lo que es autónomo, "organización específica"); la unidad autónoma resulta en cambio, porque se dedica a una actividad "ad hoc" y distinta de las demás de la empresa. En un caso, por tanto, la autonomía refiere al aspecto organizativo (centro de trabajo); en otro, ésta califica al complejo de medios materiales e inmateriales susceptibles de generar una explotación aislada (unidad productiva autónoma). Además, continua en su argumentación Martínez Calcerrada, el centro de trabajo funciona con relevancia ante la legalidad, pues así "está dado de alta"; la unidad productiva carece de ese relieve, ya que responde a una realidad "de facto" dentro de la peculiar manera en que se descompone la actividad de la empresa.

Sin entrar ahora de lleno en el segundo de los argumentos, lo haremos cuando nos detengamos en el requisito administrativo de la inscripción, interesa destacar que el razonamiento expuesto de distinción entre estos dos núcleos incardinados en el más amplio de la empresa, resulta artificial e incluso diríamos que forzado por la propia expresión recogida en el contenido de la norma.

Cuando el legislador habla en el Art.44-1 de "unidad productiva autónoma" no está sino haciéndose eco de la fructífera y proliferante terminología con la que la jurisprudencia trató de delimitar conceptualmente el de "industria" del Art.79 LCT (3). También induce a pensar que éste ha tratado por todos los medios de asegurar al máximo, a través del "cajón de sastre" que supone la expresión "unidad productiva autónoma", el principio de la continuidad de la relación laboral ante un cambio de titular de una fracción más o menos organizada de la empresa. Indirectamente volvemos a comprobar cómo el mismo legislador no sabe, o no se fía, hasta dónde puede llegar el concepto formulado en la Ley del centro de trabajo.

Y es artificial porque el centro de trabajo como "unidad productiva" puede desarrollar una actividad semejante a la de los demás centros de la empresa, pensemos por ejemplo en las diferentes sucursales de un banco, o en los diversos establecimientos comerciales de unos grandes almacenes; o por el contrario llevar a cabo una muy distinta y no por ello dejar de ser considerados a efectos laborales como tal centro de trabajo.

¿O es que acaso el Departamento de Exclusivas Publicitarias de la Empresa Municipal de Transportes de Madrid debe ser catalogado de unidad productiva autónoma a tenor de su actividad tan diferente a la llevada a cabo por la empresa? No lo entendió así el TS que lo consideró "como un centro de trabajo distinto al de la actividad principal de la empresa, en cuanto que aquél no desarrolla una actividad de la rama o ciclo productivo fundamental de la misma, sino una diferente y encuadrada, por tanto, en otro sindicato..." (STS Sala 6 , 22.12.1975 -R.4816). (4)

Además, si se afirma que la unidad productiva autónoma lo es precisamente en cuanto a su actividad "ad hoc" diferente del resto de la empresa, no supone ello necesariamente y con más motivo la necesidad de una organización específica y diferenciada para llevar a cabo ésta. En tal sentido esa unidad productiva no escaparía al contenido del Art.1-5 E.T., pues la exigencia de una organización específica la definiría como un centro de trabajo en toda su extensión.

¿Es acaso, entonces, el requisito de la inscripción, "dar de alta", el que determinaría si nos encontramos ante un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma?.

Si así fuese, vendríamos obligados a afirmar que la unidad productiva autónoma, pese a tener una organización específica, una dirección técnica independiente, una posible comunidad laboral diferenciada con intereses propios, etc., carecerá siempre de representación laboral por no encontrar cabida en cuanto tal dentro del Título II del E.T., que solamente reconoce a la empresa o centro de trabajo como ámbitos de organización laboral a los efectos de aplicación de sus normas.

Al absurdo se puede llegar por esta vía de diferenciación de dos nociones que "son probablemente una sola y misma cosa, según la definición del Art.1-5" (5). Somos del convencimiento que la diferenciación legal realizada, que por cierto sólo aparece en el Art.44-1, responde al intento de preservar en sus últimas consecuencias, el principio informador de ese precepto concreto ante el cambio de titular de una "fracción" de la empresa que siendo autónoma en cuanto a su capacidad para producir sin precisar de las demás, no ha sido considerada, por los motivos que fuesen, como centro de trabajo a efectos de otras normas del propio E.T., por ejemplo las referidas a representación laboral.

Es innegable, sin embargo, que en multitud de empresas encontramos unidades de producción cuya actividad dista en gran medida de la llevada a cabo por el conjunto de la organización empresarial. No por ello hemos dejado de calificarlas como verdaderos centros de trabajo. ¿Pero no habíamos afirmado que el centro de trabajo difiere de la unidad empresa precisamente a tenor de su fin técnico laboral por el que se materializa y hace realidad el fin último de aquella? ¿Cómo podemos conjugar el fin técnico del

centro que configura el comedor social de Renfe o el del departamento de publicidad de la E.M.T. de Madrid, con esa finalidad última de la empresa que en estos casos no es otra que la prestación de un servicio?.

No cabe duda que la tesis de la objetivización del fin en cuanto determinante del concepto centro de trabajo frente al de empresa, se vuelve una vez más "vacilante". Las diferentes actividades que pueden ser llevadas a cabo y en consecuencia los diversos fines técnicos que pueden perseguirse dentro de la empresa, ponen de manifiesto hasta qué punto la sutilidad del fin último o ideal de ésta se ve materializado de distinta forma a través de sus unidades de producción.

Sin embargo, la legislación alemana recurre en esta ocasión a una nueva figura, el "Nebenbetrieb" (centro de trabajo adjunto, en traducción literal), a la que equipara a efectos de representación laboral a centro de trabajo autónomo (6) pero sin especificar un concepto de la misma. Lo hace la doctrina aduciendo su independencia en el aspecto organizativo poniendo de relieve el carácter complementario que su fin técnico tiene con respecto al del centro principal o "Hauptbetrieb" (7).

"Desde el punto de vista organizativo los centros adjuntos constituyen verdaderos centros de trabajo independientes, que persiguen un fin laboral específico bajo una dirección técnica propia pero realizando una función de ayuda respecto al centro de trabajo principal" (BAG 5.3.1958 = AP. Nr.8 zu § 4 TVG) (8).

El centro de trabajo adjunto, en nuestra terminología coincide a veces con la "empresa auxiliar" cuando ésta se engloba en

una misma unidad económica (9), se caracteriza así por la especificidad de su actividad productiva, distinta de la del resto de los demás centros o empresa, encaminada a la obtención de un fin técnico independiente pero que sirve de complemento necesario para la consecución de otro muy distinto o a veces más complejo.

Fue considerado como tal la explotación agrícola que producía en exclusiva para atender las necesidades de un sanatorio; la planta de carrozado de una fábrica de coches; la planta de aglomerado de una empresa de carbón; el lagar de producción y fermentado de una cervecería; el puesto de una lavandería (10).

Notas.-

- (1) Precepto que encuentra sus precedentes legislativos en el Art.79 LCT y Art. 18-2,3 de la Ley de Relaciones Laborales; esta última introducía a su vez la expresión "centro autónomo" al lado del de "empresa". Su reflejo jurisprudencial anterior era manifiesto (infra nota 3).
- (2) "La Titularidad de la empresa y cambio de la misma", Ob.cit., pág.156-157.
- (3) Así, "unidad socio-económica de producción" (SES 6.4.1973); "unidad económica de producción" (SES 19.12.1974 - R.5040); "centro autónomo" (STCT 20.9.1977 - R.4241); "distintos centros" (STCT 28.2.1979 - R.1321); "centros de trabajo y delegaciones" (STCT 19.1.1979 - R.185); "transmisión patrimonial de la empresa o centro autónomo" (STCT 20.2.1979 - R.1084)
- (4) Vid. con anterioridad SES Sala 3, 1.6.1973 (R.2331) que declaró el derecho de la Empresa Municipal de Transportes a que su Departamento de Explotación Publicitaria, como exclusiva de Publicidad, fuese inscrito en el Registro General de Publicidad, fundándose "en que dicha empresa es titular de soportes publicitarios, susceptibles de ser utilizados como

medios de difusión y explotados en exclusiva por ella misma de forma organizada, sistemática y habitual...".

- (5) ALONSO OLEA, Estatuto..., pág.148; también se adhiere DIEGUEZ CUERVO, La sucesión de Empresa, en el Estatuto de los Trabajadores, Tomo VIII (Comentarios a las Leyes Laborales - Rev.Der.Priv. 1982) pág.351.
- (6) § 4 BetrVG 1972: Ap.2, "en tanto que los Nebenbetriebe no cumplan los requisitos exigidos por el § 1 (más de cinco trabajadores fijos con derecho a voto, de los que tres sean elegibles) serán incardinados en el centro de trabajo principal".
- (7) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch II, pág.1113; NIKISCH, Arbeitsrecht III, pág.36; más extensamente, vid. SCHIMANA, Hauptbetriebe- Nebenbetriebe- Betriebsteile nach dem Betriebsverfassungsgesetz, BB 1979, pág.892.
- (8) Posteriormente BAG, AP Nr.2 zu § 4 BetrVG 72; BAG 29.3.77, AuR 1978, pág.255; en otras instancias, LAG Frankfurt, 29.5.1953; ArbG Berlin, 23.2.73 (AP, Nr.1 zu § 4 BetrVG 72); ArbG Hildesheim 26.9.73 (BB 1974, pág.369).
- (9) La pertenencia a la misma empresa es requisito imprescindible (DIETZ/RICHARDI, Anm.10 § 4 BetrVG) en la relación "centro adjunto" y "centro principal"; a menudo, sin embargo, aparecen "empresas auxiliares" que siendo jurídicamente independientes no constituyen más que verdaderos centros de trabajo "auxiliares" o "adjuntos" a efectos laborales, porque la razón de su independencia radica en motivos meramente formales o de conveniencia práctica de sus titulares (supra, pág.215).
- (10) Ejemplos con base jurisprudencial citados por GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.368; DIETZ/RICHARDI, Ob.cit., Anm.8,9 al § 4 BetrVG; DIETZ, Selbständigkeit des Betriebs und des Nebenbetriebs betriebsverfassungsrechtlich und tarifrechtlich, en Festschrift für Nikisch 1958, pág.23,24.

2.- Determinación de la unidad del centro de trabajo a través de su fin técnico-laboral: Unidad productiva y pluralidad de fines.-

Podemos cuestionarnos entonces en qué medida el criterio de la actividad y en consecuencia la singularidad del fin técnico que se trata de obtener es determinante para la aceptación de la unidad del centro de trabajo.

No se rebate en ámbitos doctrinales que la persecución de un único fin constituye un buen indicio para el reconocimiento de un único centro de trabajo;

En base a ello, a efectos de clasificación profesional, se reconoce a la sección de estampados la condición de "establecimiento diferente" dentro de la empresa, "aunque no posea grandes instalaciones y mucho personal -14 trabajadores-, dispone, eso sí, de profesionales con especialidad muy diferenciada, igual que el conjunto de la actividad que es, en este caso, como industria diferente y marginada de la gran industria principal" (STS Sala 4, 13.11.1976 - R.5877)

sin embargo, pocos son los que discuten a su vez que en un mismo centro pueden perseguirse diferentes fines técnicos sin que ello obste a la consideración unitaria de la unidad productiva (1).

Son sobre todo las empresas del sector industrial las que mantienen generalmente un amplio espectro de diferentes procesos de trabajo cerrados, en los que la consecución de un producto final lleva aparejado la de otros muchos parciales objeto

de posible individualización como fines técnicos-laborales independientes. Pensemos en este respecto en el ciclo completo de producción de una determinada marca de coche.

si se exigiese como presupuesto para la unidad del centro la unidad del fin técnico en él perseguido, tendríamos que afirmar la existencia de tantos centros como fines pudiesen individualizarse (por ej.: cadena de montaje, departamento de pintura, tapizado, carrozado, etc.), resultado éste que apenas se corresponde con la realidad.

Nada parece oponerse a que en una misma unidad productiva puedan perseguirse diferentes fines, así como tampoco llevarse a cabo en diferentes centros de una misma empresa actividades parejas con resultados técnicos productivos similares. Ello dependerá solamente de la organización arbitrada por el empresario para la obtención de uno o varios, exigiéndose en este último caso la "uniformidad" de la organización (2) que nuestro Art.1-5 E.T. califica de "específica" para presuponer la existencia de un centro de trabajo.

"El centro laboral presupone una unidad técnica-laboral que se constituye a partir de la voluntad organizativa del empresario. Esta voluntad debe tenerse presente -a los efectos de la BetrVG- cuando se hace visible a través de la organización técnica laboral..." (LAG. Hamm, 21.8.1953 - 2BV TA 55/53) (3).

Nuestra jurisprudencia así parece también entenderlo al declarar al servicio de mantenimiento de una estación de comunicaciones,

"como una de las unidades de producción de la empresa, susceptible de cesión particularizada, siempre que dichas unidades estén dotadas de una sustantividad propia en cuanto a su fin de producción y organización autónoma" (STS 5.1.1973 R.214) (4).

Sin embargo, se ha llegado a mantener en un sector doctrinal que en el supuesto de diferentes fines técnicos la unidad del centro de trabajo se verá condicionada a que éstos se encuentren en "estrecha relación" o sean "próximos" entre sí. Es la tesis conocida bajo la denominación gráfica de "Zweckverwandtschaft" (parentesco en la finalidad) (5) y que en alguna ocasión se ha visto sustentada por los tribunales.

Así ante la pretensión de un sindicato de rama de celebrar una elección conjunta en un grupo de empresas, compuesto por siete sociedades mercantiles, para la constitución de un único comité, se argumentó de la siguiente manera:

"Realmente no se opone a la unidad del centro de trabajo que en éste se persigan varios fines técnicos laborales. Sin embargo, no puede partirse de esa unidad cuando las áreas de trabajo son tan diferentes que solamente puede hablarse en pequeñas parcelas técnicas de una cierta relación de los fines, siendo por lo demás existentes diversas ramas de producción en las que la actividad presupone una formación y experiencia distinta y donde aparecen diferentes asociaciones profesionales por la parte de los trabajadores" (ArbG Herne, 11.4.1972) (6).

No se comprende muy bien por qué el tribunal deniega la pretensión sindical en base precisamente a esa falta de conexión de los fines técnicos, cuando desde el punto de

vista de la participación laboral había argumentos -en su entender- más que sobrados para llegar a esa conclusión (6a).

Como tampoco se entiende, esta vez en sentido inverso, porqué nuestro Tribunal Supremo no tomó en consideración ese fin técnico que califica e individualiza como unidad productiva con organización independiente a la sección de carpintería de una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de persianas que fue vendida, otorgándose escritura ante notario en la que se hacía constar el traspaso de la misma como "conjunto económico autónomo con su maquinaria y herramientas", sin estimarse la subrogación laboral del nuevo titular. La no admisión de ventas o transmisiones parciales que no afecten a la totalidad del personal, parecía encontrar fundamento en esta ocasión en el posible menoscabo de los derechos de los trabajadores a través del abuso de derecho o fraude de ley:

"Que si bien el Art.79 LCT dispone la no extinción de la relación laboral por cesión..., tal precepto debe entenderse para el supuesto de la transmisión de la industria en su totalidad como unidad patrimonial, con desplazamiento total del personal en la integridad de sus derechos adquiridos, sin que pueda aplicarse a ventas o transmisiones parciales -que si bien civilmente pueden producir sus naturales efectos- en la esfera laboral en que la escisión o fraccionamiento de la empresa pueda lesionar o menoscabar los derechos del personal obrero, para los mismos ha de permanecer inalterable la situación creada por el empresario" (7).

No se estimó así ante el desdoblamiento autorizado de una factoría en dos centros diferentes con separación econó-

mica, jurídica y administrativa, para el consiguiente traspaso de uno de ellos a otra empresa, declarándose de aplicación a la plantilla de éste el convenio de empresa de la cedente:

"pues el traspaso de una de las actividades de ISA, concretamente la fabricación de cajas de cambio para los vehículos de FASA-Renault, goza de plena autonomía respecto de las demás que aquella realiza, estando adscritos a ésta unos medios físicos, técnicos y financieros y de personas que en realidad constituyen una auténtica unidad empresarial que funciona con plena independencia, por lo que constituye una unidad de producción industrial cerrada, completa y esencialmente autónoma" (STS Sala 6, 13.4.1973 - R.2069).

Que el criterio del fin técnico no parece ser elemento determinante a los efectos de fijación de la unidad del centro de trabajo, se deduce a partir: de la propia ambigüedad conceptual de éste, de la posible existencia de varios concurrentes o completamente distintos y en consecuencia de la voluntad del titular, que es, en definitiva, quien organiza de acuerdo a principios de racionalidad el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles en la empresa.

No por ello debe infravalorarse el papel que éste puede jugar en orden a la caracterización del centro de trabajo. A la ya vista referente a la aplicación de una determinada normativa laboral,

De interés resulta en este contexto la posible intervención de las partes respecto a la tipificación de la actividad y el fin técnico:

"Que durante el periodo a que se contrae la reclamación de autos, no existían normas laborales que regulasen el trabajo prestado en las empresas dedicadas a la explotación del juego del Bingo y por tanto es totalmente lícito y lógico el pacto contenido en las cláusulas...del contrato de trabajo de autos, en virtud del cual tal relación laboral se regirá por la Ordenanza Laboral de Hostelería; pacto éste que no se opone a lo dispuesto en el Art.1255 C.civil, pues no es contrario a la ley ni a la moral ni al orden público, ni a lo establecido en el Art.9 LCT" (STCT 26.6.1981 - R.4427).

la actividad funcional se manifiesta así mismo como factor calificativo respecto a la tipificación de centro,

Ante la duda si el demandante se hallaba ante un traslado definitivo o desplazamiento temporal, con el consiguiente despido de éste por desobediencia a las órdenes recibidas, el tribunal se manifiesta en su fallo teniendo en cuenta que la empresa dedicada a montajes eléctricos "carente de centro de trabajo propiamente dicho, dada su actividad...dispone de tantos centros como obras contrata en el territorio nacional..., pues,... por la propia especificidad de la actividad que desarrollan sus centros de trabajo son móviles o itinerantes" (STCT 12.3.1982 R.1547) (8).

aunque la calificación otorgada por su titular, y aprobada indirectamente por la Administración laboral al autorizar su apertura, no condiciona objetivamente la actividad o fin técnico.

Así la inscripción de una "guardería infantil sin enseñanza" no obsta para que a la actora(s) le sea de aplicación la reglamentación de Guarderías Infantiles (OM 18.1.1972 - BOE 29) sino la propia de la Enseñanza (Ordenanza Laboral 25.9.1974 - BOE, 27) a los efectos de reclamación de salarios (STCT 9.6.1981 - R.3932)

Notas.-

- (1) Vid. HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.94 (nota 10); SCHNORR v. CAROLSFELD, Arbeitsrecht, pág.32; crítico al respecto con amplio apoyo jurisprudencial ENDEMANN, Zur Frage der Eigenständigkeit von Betriebsmehrheiten und Betriebsabteilungen, AuR 1954, pág.77-78.
- (2) Ya en JACOBI, Ob.cit., pág.16; en general aceptado con posterioridad por la doctrina alemana (vid. MOTHESE, Ob.cit., pág.50 y bibliografía citada en nota 2; recientemente DIETZ/RICHARDI, Anm.59-60 zu § 1 BetrVG) excepto autores que mantienen la proximidad de los fines ("Zweckverwandschaft") -Infra nota 5-.
- (3) Compárese posteriormente BAG 1.2.1963 (1 Abr. 1/62) = AP Nr.5 zu § 3 BetrVG 52; BAG, AP Nr.1 zu § 1 BetrVG 1972; LAG. Kiel, DB 1953, pág.76; LAG Bremen, 13.6.1953, AP 54, Nr.5; LAG Baden-Württemberg 26.1.1978, BB 1979, pág.213.
- (4) Vid. también la subrogación del nuevo titular a propósito del traspaso de uno de los establecimientos de una cadena de venta de calzado por "constituir una unidad patrimonial dotada de sustantividad organizativa propia e independiente de otras que pueden pertenecer al empresario (STS 12.2.69 - R.603).
- (5) BALLERSTEDT, en Recensión a la obra de RAISER, Das Unternehmen als Organisation (Berlin 1969), publicada en ZHR 134 (1970) pág.255; NIKISCH, Arbeitsrecht III, pág.34; NEUMANN-DUESBERG, Betriebsverfassungsrecht, Berlin 1960, pág.164; GALPERIN, Das Betriebsverfassungsgesetz 1972, Leitfaden für die Praxis (Heidelberg 1972) pág.12; FITTING/AUFFARTH/KAISER, Anm.14 zu § 1 BetrVG.
- (6) Posteriormente en parecidos términos LAG Hamm 14.3.1974 (BB 1974, pág.1395); ArbG Elmshorn 16.1.1975 (DB 1975, pág.746).
- (6a) La exigencia de "parentesco" ante la diversidad de fines en un mismo centro carece de fundamentación tanto

en la doctrina como en la jurisprudencia; la corriente doctrinal mayoritaria lo rechaza.

(7) STS 18.5.1964 (R.3314), cfr. ALVAREZ ALCOLEA, Ob.cit., pág.78-79, con posición crítica a la jurisprudencia restrictiva del concepto "industria" del Art.79 LCT.

(8) Vid. STCT 5.1.1982 (R.506) referida en esta ocasión al "equipo de conservación y averías" como centro de trabajo y su exclusión del cuadro-calendario de turnos que la empresa demandada venía aplicando al resto de los trabajadores de la empresa con carácter genérico.

3. Persecución "continuada" del fin técnico-laboral.-

A tenor de los diferentes conceptos legales, doctrinales y jurisprudenciales analizados, se aprecia una primera diferenciación entre lugares de trabajo con o sin el carácter de centro en base a la duración de la actividad que en ellos desarrolla.

El fin técnico debe perseguirse de manera "continuada" (fortgesetzt) y a la "larga" (auf die Dauer), decía Jacobi y la doctrina alemana posterior (1); el § 34 de la ley austriaca ArbVG especifica cómo "lugares de actividad productiva que...se instalen solamente por corto espacio de tiempo, no son centros de trabajo a los efectos de la II parte de la ley" (2). En forma similar definió la Corte de Casación francesa el concepto "établissement" como lugar donde varias personas trabajan conjuntamente de manera permanente (3).

El Art.1-5 E.T. nada concreta al respecto. La unidad productiva ostentará la condición de centro de trabajo en tanto y cuanto conste de una organización específica y sea dado de alta como tal. ¿Qué podemos deducir de ello?. En principio que el factor tiempo no juega papel determinante alguno respecto a la posible aceptación o no del centro de trabajo (4).

Sin embargo, debe matizarse esta afirmación desde una doble perspectiva: primera, desde la propia noción de organización y más específicamente de organización en sentido laboral;

segundo, desde la característica de operatividad con que el concepto centro de trabajo se manifiesta en relación a una determinada norma laboral.

Resulta consustancial a cualquier tipo de organización que ésta se configure en función de la obtención de un fin. La consecución de éste puede llevarse a cabo de manera continuada en el tiempo, por ej.: producción de un coche; o simplemente por tiempo determinado, cuando se trate de la realización de una obra o la prestación de un servicio concreto. En este segundo caso la organización tenderá a extinguirse al faltar la causa que motivó su existencia.

Agotado el filón de una mina o concluída la exposición mundial sobre artículos deportivos, desaparece igualmente el centro de trabajo que a tales efectos éstos constituían respectivamente.

Pese a ello, lo normal es que la instalación de una unidad productiva se realice con vistas a su "perdurabilidad" en el tiempo, máxime cuando al constituir ésta un centro de trabajo se está presuponiendo necesariamente la existencia de un colectivo laboral que aparece definido por una relación jurídica que emana del contrato de trabajo, al que se presupone así mismo concertado por tiempo indefinido (Art. 15-1 E.T.).

No son pocas las excepciones a esta regla general. En determinadas ramas de la producción, los diferentes centros laborales de una empresa se ven con frecuencia indistintamente condicionados en su existencia por la terminación de las

obras o servicios para los que fueron constituidos.

No es este el caso de los centros móviles o itinerantes que caracterizados por su actividad, perduran a través de su organización estable a la conclusión del fin técnico que se les encomendó, iniciando a continuación la consecución de uno nuevo (5). El cambio del fin solamente afecta a la continuación del centro de trabajo cuando la identidad de éste lleve aparejada la modificación de la organización existente o el cambio completo de la estructura de trabajo (6).

La cuestión que se plantea entonces es determinar en qué medida esas unidades productivas organizadas de forma independiente y con una actividad constante pero limitada en el tiempo constituyen verdaderos centros de trabajo.

Aparece aquí la segunda de las perspectivas a la que antes hacíamos referencia: La operatividad del concepto con respecto a cada norma, o conjunto de ellas, dentro del Estatuto de los Trabajadores.

No se escapa a nuestro razonamiento el propio texto de la definición contenido en el Art.1-5 E.T.: "A los efectos de esta ley se considerará ...", por el que se deduce la intención del legislador de ofrecer un concepto uniforme del centro de trabajo para todo el Estatuto de los Trabajadores. La realidad, sin embargo, mostrará las quiebras de esta generalidad supuesta.

Nada parece oponerse a que unidades productivas con vida limitada, a veces determinada, sean objeto de transmisión como verdaderos centros de trabajo en el sentido del Art. 44-1 E.T.; tampoco a que así sean consideradas a los efectos de la movilidad geográfica del trabajador (Art.40) o

respecto a los plazos del expediente tramitado en caso de extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas y fuerza mayor (Art.51-13).

Sin embargo, la duración de la actividad en función de la consecución del fin se vuelve relevante en lo que concierne a la representación laboral de los trabajadores.

En Francia, la problemática que de ello deriva ha sido objeto de máxima consideración y tratamiento jurisprudencial en lo que refiere a las empresas de construcción y de grandes obras públicas, cuyas particularidades impiden por lo general un normal funcionamiento de las instituciones representativas del personal (7). Para permitir una implantación efectiva de éstas se ha abogado por una solución que delimite el concepto de "établissement distinct" de tal forma que resuelva a la vez tres cuestiones de vital importancia:

- Un máximo de duración y de estabilidad del établissement;
- Un máximo de medios de contacto entre los representantes del personal, de una parte, y los trabajadores y el personal de la dirección, de otra;
- Una protección completa y continuada de los trabajadores elegidos pese al fin de la obra proyectada (8).

La Corte de Casación a través de tres sentencias dictadas un mismo día de 1973, a propósito de la elección de dele-

gados del personal, sentó el principio de que ninguna regla imperativa debía impedir la búsqueda de soluciones para posibilitar un mejor funcionamiento de las instituciones de representación. Para ello el tribunal no tuvo más remedio que determinar según el caso los límites en los que debía moverse el concepto de "établissement distinct", y en casos especiales éste podía ser: bien una planta de obra importante alejada geográficamente en su localización y a la vez estable (9), o bien un grupo de algunas obras,

"Attendu, cependant, que le syndicat avait fait valoir, d'une part, qu'un protocole d'accord avait institué un seul comité d'établissement pour l'ensemble de la autoroute de la société, d'autre part, que la disparition de l'établissement section entraînait la cessation des fonctions des anciens délégués du personnel et la nécessité de l'organisation de nouvelles élections, lesquelles ne pouvaient avoir lieu qu'après des délais importants en raison des conditions d'ancienneté imparties pour être électeurs ou éligibles, ce qui privait de la protection légale les salariés dont la rotation était incessante;" (Cass.soc. 5.12.1973) (10).

o incluso también la unión de varias localizadas en una misma región como pudiese ser la parisina (11).

Estas adaptaciones jurisprudenciales que la Corte de Casación francesa se ha visto en la necesidad de hacer a fin de amoldar el concepto "établissement" a las particularidades que presentan determinados sectores de la producción en orden a la representación laboral, han sido intuídas con acierto por el legislador español en la disposición final 2 del E.T.:

"El Gobierno...dictará las normas necesarias para la aplicación del Título II de la presente Ley en aquellas empresas pertenecientes a sectores de la actividad en las que sea relevante el número de trabajadores no fijos..., así como a los colectivos en los que, por la naturaleza de sus actividades, se ocasione una movilidad permanente, una acusada dispersión o unos desplazamientos de localidad ligados al ejercicio normal de sus actividades, y en los que concurren otras circunstancias que hagan aconsejables su inclusión en el ámbito de aplicación del Título II citado" (12).

Las unidades productivas con organización específica y dadas de alta ante la administración laboral no constituirán verdaderos centros de trabajo en el sentido del T.II del E.T., en tanto y cuanto no tengan: el número mínimo de trabajadores exigidos para la configuración de los órganos de representación (Art.62 y 63) y además éstos ostenten el carácter de "fijos" en la empresa o centro de trabajo en su condición de electores y una antigüedad en la empresa de al menos seis meses para poder ser elegibles, "salvo en industrias en que por movilidad del personal se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite de tres meses de antigüedad" (Art.69-1).

Si por trabajador "fijo" debe entenderse no sólo al ligado con el empresario por un contrato de trabajo de duración indefinida, sino también por un tiempo determinado, "fijo de obra" y, por no especificar nada la ley, igualmente al trabajador temporal o "fijo de trabajo discontinuo" (13), podemos encontrarnos que en determinados sectores (agricultura, construcción), donde el volumen de población laboral se nutre mayoritariamente de asalariados cuyos contratos de tra-

bajo se caracterizan por una duración más o menos cierta en el tiempo, las unidades productivas en las que éstos se incardinan pueden permanecer sin representación por causa precisamente de la temporalidad de los fines de aquellas.

No es extraño que esto ocurra cuando determinado tajo o planta de obra no alcanza en el inicio de la actividad productiva los requisitos mínimos exigidos por el Art.69-1 E.T. para la elección de representantes. La terminación de la obra antes de seis meses, o en su caso de tres, motivará la no celebración de ésta, con lo que el factor tiempo se volverá determinante para la no aceptación de una unidad productiva como centro de trabajo en el sentido del Título II del E.T., lo que no obsta para que así se considere a los efectos de otras normas legales o del mismo Estatuto de los Trabajadores.

Que duda cabe que el mandato dirigido al Gobierno por la Disp. Final 2 del E.T. traerá como consecuencia obligada unas normas de adaptación que hagan posible la representación laboral de intereses en este tipo de centros laborales, en los que por su corta duración puede ocurrir que la misma plantilla no muestre interés en la elección de unos representantes lo que no quiere decir que sea siempre así, al hacer depender a ésta exclusivamente del tiempo de duración con que se desarrolla la actividad en dichos centros (14). El concepto del centro de trabajo, al igual que ocurre en Francia, se tendrá que ver sometido en estos casos a precisiones marginales con base en la realidad de aquellos sectores de producción caracterizados por la temporalidad de sus unidades productivas y la movilidad de su personal (15).

Notas.-

- (1) Supra pág.128 y sigs. Sin embargo, RAG 25.9.1929, ARS 7, 90: una planta de obra proyectada para una duración de cinco meses no constituye un centro de trabajo; se rechazó así la pretensión de una mesa electoral, aceptándose por el tribunal la representación laboral conjunta de los albañiles allí empleados con los de la central, aunque de ésta última sólo fueron enviados a aquella 12 de los 50-70 trabajadores con que cuenta la planta.
- (2) FLORETTA-STRASSER, Ob.cit., Anm.2.1.4. zu § 34 ArbVG.
- (3) Cass. civ. 22.7.1968 (Droit social 1969; pág.49 - SAVATIER).
- (4) Si algunos autores hablan de una "cierta" duración (FITTING/AUFFAHRT/KAISER, Ob.cit., Anm.16 zu § 1 BetrVG 72), otros con más razón se preguntan "a partir de qué momento se debe aceptar una persecución continuada del fin técnico laboral" (GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.364).
- (5) Supra STCT 12.3.1982 (R.1547).
- (6) GALPERIN, Begrif und Wesen des Betriebes im Arbeitsrecht, Ob.cit., pág.62.
- (7) Vid. DESPAX, L'application de la legislation du travail dans les entreprises à chantiers multiples (Bâtiment et travaux publics) J.C.P. 1963, Doctr.1799.
- (8) Así COHEN, Le Droit des Comités d'entreprise, pág.93; KLEIN, La representation du personnel..., Ob.cit., págs.208-209.
- (9) Cass.soc. 5.12.1973 (GAZ. Pal. 24.1.1974); igualmente para los "tajos" con duración comprendida entre 23 y 39 meses y que tenían su propio personal estable y suficientemente importante (Cass.civ. 23.6.1976 - Act.Soc. 76 - 455).

- (10) Compárese anteriormente Cass. crim. 3.11.1965 (bull. pág.493, nr.221); también Limoges 19.11.1964, Dr.Ouv. 1965, pág.107 y en Dr.Soc. 1965, pág.556 (con nota de Savatier)
- (11) Cass.soc. 5.12.1973 (bull., pág.579, nr.627), Dr.Soc. 1974, pág.332.
- (12) Hasta el momento el Gobierno ha hecho caso omiso de este mandato, limitándose a dictar unas "normas para la celebración de elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa" (OM 26.9.1980, BOE 29-IX), que en ningún caso pueden entenderse como dictadas en base del referido encargo de la disposición final 2 E.T.
- (13) Así ALONSO OLEA, Estatuto..., pág.232; también de esa opinión MARTIN VALVERDE, Grupos de Trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa, Civitas, Rev.Esp.Der.Trab., nr.11, pág.313, identificando "trabajadores temporeros" y "fijos discontinuos", al igual que ALONSO GARCIA, Curso..., pág.348.
- (14) GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.364; en igual sentido DIETZ/RICHARDI, Anm.69 zu § 1 BetrVG 72.
- (15) Compárese a modo de ejemplo, GONCER COCA, Problema de la Movilidad Geográfica: Sector Construcción, en la obra conjunta "Movilidad del Trabajo", Marzo 1983, CEDE, pág.103 y sigs.

CAPITULO II.-

II.- Localización y distancia geográfica.-

A.- La Unidad productiva como Unidad localizada.-

1.- Lugar de trabajo y centro de trabajo.-

1.1.- Pertenencia al centro de trabajo:

"Betriebszugehörigkeit".-

1.2.- Centros móviles e itinerantes.-

2.- La proximidad local de diferentes lugares de producción como indicio de unidad del centro de trabajo.-

B.- La distancia geográfica presupuesto de unidad del centro de trabajo.-

1.- Su relevancia en el Ordenamiento jurídico laboral.-

2.- La relatividad en la apreciación del factor geográfico: Criterios jurisprudenciales.-

A) La Unidad productiva como Unidad Localizada.-

1. Lugar de trabajo y centro de trabajo.-

Con alguna frecuencia en el lenguaje vulgar se identifican "lugar" y "centro" de trabajo. Ello nada tiene de particular si se considera que la ubicación local del centro suele coincidir con el ámbito espacial o lugar donde los trabajadores llevan a cabo su prestación laboral. Es así como a primera vista el taller, el laboratorio, la oficina administrativa, el comercio se ven catalogados como centros de trabajo cuando aparecen separados entre sí y quizás de otro central. Su ubicación y emplazamiento geográfico distante son bases de suficiente fundamento para semejante identificación en una generalidad de casos (1).

Sin embargo, en sentido estrictamente jurídico-laboral sabemos ya que el centro de trabajo tiene un contenido jurídico propio y específico, que no tiene una correspondencia automática ni simple con el "lugar de trabajo".

Esto que hoy, creo, se ve con claridad, no lo ha sido siempre así; por ejemplo, alguna antigua sentencia de nuestro Tribunal Supremo (vid. supra pág.170) afirmó que "debe entenderse por centro de trabajo el punto donde se realiza la actividad productora, ya sea fijo o móvil"(TS Sala 6, 11.3.1964)

de donde resultaba que centro era el camión donde el demandante prestaba sus servicios (2). Por este mismo razonamiento tendríamos que decir que la aeronave constituye a efectos laborales el centro de trabajo donde la tripulación presta los suyos (3).

Si errado es este razonamiento, no lo es menos el que podría deducirse de la definición contenida en la resolución de la Dirección General de Ordenación del Trabajo (vid. supra, pág.169) que entendía por centro "el conjunto de instalaciones en las cuales se desarrollan una o varias actividades mercantiles o industriales específicas...", equiparando así a éste con el substrato material o conjunto de medios localizados espacialmente donde tiene lugar la prestación de trabajo. No es extraño por ello que en este sentido la utilización del término "establecimiento" fuera antes más usual que la expresión "centro de trabajo". El factor "localización" parece querer denotar aquí que "lugar" y "centro" se corresponden y, aunque así pudiera ser en la realidad, no por ello debemos dejar de precisar su diferencia.

Esta era la cuestión de fondo que se planteaba ante la reclamación de salarios de un camionero cuyo puesto de trabajo permanente se encontraba en Braunschweig (Land: Baja Sajonia) dependiendo de una empresa cuya sede era Lübeck (Land: Schleswig-Holstein), por entender que le era de aplicación no el convenio colectivo de ámbito territorial que regía en Schleswig-Holstein, sino el más favorable que en este

sentido tenía vigencia en Baja Sajonia donde llevaba a cabo su prestación laboral. Acertadamente el tribunal no consideró tal pretensión por entender que el lugar de trabajo, "Arbeitsort", no constituía un centro de trabajo, tampoco una sección independiente de éste, por lo que el convenio colectivo aplicable a su relación de trabajo era aquél que regía para el centro del que dependía (LAG Niedersachsen, 3.4.1981) (4).

En términos parecidos tuvo que pronunciarse el TCT a propósito de la aplicación de un convenio colectivo a la relación laboral de la demandante que reclamaba a tenor de éste un incremento salarial;

"En el complejo mundo de las relaciones laborales aunque los términos lugar de trabajo (taller, fábrica, almacén, comercio, oficina, etc.), centro de trabajo y empresa, en el lenguaje común pueden usarse, según lo que quiera expresarse, indistinta o diferenciadamente, cuando se utilizan como conceptos jurídicos no expresan ideas coincidentes, pues el primero es significativo de la estructura del sitio en el que se trabaja y del trabajo que en él se realiza, el segundo, más ampliamente, en el parecer de las doctrinas jurisprudencial y científica, denota la unidad técnica de producción -en este sentido hoy Art.1-5 E.T.-, y el tercero, aún más amplio de unidad organizativa..."

Y en base a la diferenciación realizada estima la pretensión de la demanda porque el convenio afecta "...no sólo a quienes trabajan en la fábrica, en su sentido de lugar de trabajo, sino también a quienes, aunque realizando su tarea fuera del recinto (caso de la demandante), lo hacen en dependencia de la misma unidad técnica productiva..." (5).

Aunque el considerando del Tribunal Central no amplie

en demasía lo que ya sabemos, éste resulta de verdadero interés a los efectos de diferenciación que se intenta destacar.

Notas.-

- (1) También de forma general en lo que refiere a los términos "Betrieb" y "Arbeitsstätte"; BUTZ, Der Begriff Betrieb im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht, Der Betrieb 1952, pág.250.
- (2) La confusión del considerando judicial se hace palpable aún mucho más cuando se califica a ese "punto donde se realiza el trabajo" de "fijo o móvil", queriendo así el tribunal salvar el escollo que suponen los centros móviles o itinerantes.
- (3) Vid. SERRANO CARVAJAL, Movilidad del personal del buque y de las aeronaves, en la obra conjunta "Movilidad del Trabajo", CEOE, Marzo 1983, pág.125.
- (4) BB 1981, pág.848.
- (5) STCT 12.11.1980 (R.5754).

1.1. Pertenencia al centro de trabajo: "Betriebszugehörigkeit".-

Diferenciación que se pone de manifiesto y adquiere singular relieve en aquellos supuestos en los que se vuelve discutible la "pertenencia" (Zugehörigkeit) de un trabajador a un determinado centro de trabajo.

Ni que decir tiene que la mera pertenencia a la empresa, "Unternehmenszugehörigkeit", para la que el trabajador presta en última instancia sus servicios, no basta como criterio para determinar los posibles derechos que a éste le asisten (por ej.: en materia de representación laboral, movilidad geográfica, despido, etc.) cuando aquella consta de varios centros y éste no ha sido asignado a uno claramente.

Ello ocurre con frecuencia con algunas clases de trabajadores que desempeñan su actividad en lugar distinto de donde se localiza la sede de la empresa o centro de trabajo. "Lugar" y "centro" se vuelven nociones contrapuestas en el caso del trabajador a domicilio, del trabajador cedido lícitamente a otra empresa o incluso de aquél al que se le asigna un servicio permanente en el exterior de ésta.

Es frecuente este último caso respecto a los trabajadores que desarrollan su actividad fuera de los centros de producción o administración de la empresa a la que teóricamente pertenecen al colaborar total o parcialmente con otra(s); así por ej.: colaboradores de firmas de cosméticos

productoras o importadoras como asistentes de ventas en establecimientos comerciales a los que quedan sometidos en su régimen laboral dependiendo directamente de las órdenes del titular-comerciante pero sin recibir de éste su salario o como máximo una pequeña comisión por ventas efectuadas.

La localización de la prestación de servicios o del conjunto de instalaciones por medio de las que el trabajador desarrolla su actividad nada dice en estos casos respecto al "status" laboral que debía derivarse de su pertenencia a una plantilla determinada.

Es por ello que la inserción ("Eingliederung") del trabajador a la empresa o centro de trabajo no puede hacerse depender de su ubicación espacial, sino de su incorporación a una organización, o mejor dicho, a una unidad organizada (1). En el fondo de este razonamiento, la pertenencia a un centro de trabajo se equipara así a una "pertenencia organizativa" (Organisationszugehörigkeit), lo que implica que de ningún modo puede jugar un papel determinante a estos efectos el lugar donde éste tiene su puesto de trabajo efectivo (2).

"El ámbito de organización y dirección de otra persona" que el Art.1-1 E.T. señala para determinar uno de los elementos definidores del trabajador por cuenta ajena, parece fundamentar esta argumentación, que en el caso concreto del centro de trabajo se corrobora con la nota de "organización específica" con la que el Art.1-5 caracteriza a éste.

Bien es cierto que la no existencia de un concepto jurídico de organización dejará en el aire muchas veces qué debe entenderse bajo "pertenencia organizativa" o "círculo organicista" del empresario (3). La incorporación del trabajador a éste tendrá que ser deducida entonces en base a presunciones tomadas de la propia realidad laboral siempre y cuando el contrato de trabajo no lo especifique de alguna manera; a saber: procedencia de las órdenes para la ejecución del trabajo; punto del que se toman las herramientas o útiles para el trabajo; lugar habitual del pago salarial; aquel donde se devengan las dietas por desplazamiento, etc. (4)

Notas.-

- (1) MOLITOR, Arbeitnehmer und Betrieb, 1929, pág.7, nota 22; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, § 16, pág.93, nota 4.
- (2) SÄCKER/JOOST, Betriebszugehörigkeit als Rechtsproblem im Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsrecht, en Schriften zum Wirtschafts- und Arbeitsrecht, Band 11, Hanstein 1980, pág.23.
- (3) Compárese ALONSO OLEA, Estatuto..., pág.18-19.
- (4) La comprensión jurídica del término "Eingliederung" ha sido objeto de múltiples interpretaciones doctrinales, desde la más extrema que

exige la inserción del trabajador en el centro como presupuesto de su condición de "empleado" del mismo (NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.59), o la que condiciona ésta a la subordinación del trabajador a las órdenes del empresario aún incluso cuando éste no trabaje en los recintos de producción de aquél (HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, § 9, pág.42), o la que basa la nota fundamental de la incorporación en el sometimiento del trabajador al poder organizativo del empresario, siendo útil de esta manera para la consecución del fin técnico propuesto por éste (MOLITOR, Ob.cit., pág.16 y sigs.)

1.2. Centros móviles e itinerantes.-

Que lugar y centro de trabajo no son identificables, se desprende aún con más claridad cuando se constata la existencia de centros móviles e itinerantes.

Aunque las referencias legales a éstos son mínimas, su reconocimiento ha sido confirmado por la doctrina y la jurisprudencia, al entender que la unidad productiva organizada no necesita de una sede fija o estable para poder ostentar la condición de centro de trabajo.

"...pues en las empresas de montajes, por la propia especificidad de la actividad que desarrollan, sus centros de trabajo son móviles e itinerantes...".
(STCT 12.3.1982 - R.1547)

El equipo de conservación de averías de un gran consorcio industrial o el configurado permanentemente para la instalación de montajes constituyen por sí mismos una unidad productiva definida por un determinado fin técnico-laboral, que persiguen de forma constante y continuada en el tiempo pero en lugares diferentes no localizados de antemano.

Dicha unidad, calificada a tenor de su movilidad espacial, puede tener, y es lógico que así sea, su base en la sede de la empresa o centro principal de la misma. Su individualización y autonomía como centro móvil

vendrá entonces determinada por la circunstancia de si dicha unidad dispone de una organización específica propia, es decir, si cuenta con una dirección técnica y una plantilla lo suficientemente autónoma como para hacer posible el logro del fin técnico que se le ha asignado (infra, Cap. III).

Es por ello por lo que el centro de trabajo móvil no se constituye o nace al ejercer su actividad en un determinado lugar, sino que, como tal centro, se desplaza según el sitio donde tiene que llevar a cabo aquella.

En la práctica diaria resulta a veces confuso y difícil cuando estamos en presencia de un centro móvil o un centro de trabajo por tiempo determinado. El sector de la construcción, también el de la agricultura, son los que ofrecen por sus particularidades los casos más complejos en este orden. Y ello se debe a que las unidades productivas de dichos sectores se ven integradas en la mayoría de las ocasiones, no únicamente por trabajadores fijos de empresa, sino en gran parte por trabajadores "fijos de obra" o "fijos de trabajo discontinuo". Pese a las dificultades que pueden presentarse ante tan variada casuística, la distinción se hace posible a tenor de dos ideas:

- La obtención de un resultado final (por ej.: la reparación de una avería, el montaje de una estructura metálica) no puede ser consi-

derado como el fin técnico del centro móvil, cuando la actividad de este se ha programado "a la larga" y de forma continuada; por el contrario, la conclusión de la obra o servicio, para el que fue contratada la plantilla, o parte importante de ella, si supone el logro y terminación de un fin técnico, que, al ser previsto y determinado, hace desaparecer o transformar sustancialmente la organización configurada al efecto.

- Esa continuidad de la "organización específica" de una unidad productiva se revela en este caso como factor determinante para la tipificación de un centro como móvil o temporal, al permanecer aquella en el primer caso y desaparecer o transformarse en el segundo, una vez obtenido el fin.

2. La proximidad local de diferentes lugares de producción como indicio de unidad del centro de trabajo.-

Sin embargo, los supuestos recién contemplados no constituyen ni mucho menos la regla general dentro del mundo del trabajo, más bien podría decirse que son la excepción a ésta. Regla general que se desprende de una realidad, en la que el trabajo por cuenta ajena se realiza en un espacio físico determinado y, normalmente, bien localizado que coincide respecto al trabajador con el centro de trabajo al que pertenece. Es por lo que la disciplina iuslaboralista parte del principio, al menos presuntivo, de que el empresario controla o puede controlar el espacio, medio o lugar donde directamente el trabajo se ejecuta (1).

No es infrecuente que una unidad productiva cuente con varias dependencias donde se lleva a cabo la actividad laboral. La proximidad espacial de éstas (por ej.: en una misma nave, edificio, complejo industrial), entendida como unidad local, supondrá por regla general que nos encontramos ante un único centro de trabajo que engloba bajo su organización específica diferentes puntos de actividad coexionados por su proximidad.

Dicha proximidad ha llegado a entenderse como presupuesto necesario para la aceptación de la unidad del centro de trabajo, al considerarse que no es posible en caso contrario la unidad de dirección técnica requerida por

la organización de éste (2). Un paso más supone en este sentido la constatación de que "el centro como lugar de actividad laboral configura el fundamento local del trabajo conjunto de la plantilla y en consecuencia constituye el punto de unión de sus intereses (a efectos de la representación laboral), por lo que no depende éste de la organización técnica del trabajo ni tampoco de la autonomía del poder de dirección" (3).

Aunque los razonamientos aludidos no carecen de fundamento en un buen número de casos, sobre todo los referidos a la representación laboral de los trabajadores, es opinión mayoritaria en la doctrina (4) que el requisito de la "unidad local" no es exigible para presuponer la existencia de un único centro de trabajo.

La jurisprudencia del BAG confirma últimamente esta posición,

"el punto de vista de la unidad local de algunos lugares de producción no adquiere un carácter decisivo, pues la separación de éstos no implica por sí misma tener que aceptar centros de trabajo independientes (5), ni tampoco negar su posible unidad como centro",

matizando a continuación este criterio en función de otro que parece calificar de decisivo,

"...al contrario, la proximidad local no conduce en ningún caso a la aceptación de un único centro de trabajo si no existe

al mismo tiempo una organización unitaria para aquellos (6). La proximidad de varios lugares de producción..., se revela solamente como un punto de referencia pero no como un criterio decisivo para el reconocimiento de un centro de trabajo". (BAG 23.9.1982 - 6 Abr. 42/81) (7)

Esta doctrina legal cuyos precedentes más directos se encuentran ya en la sentencia del BAG, 26.8.1971 (AP. Nr.1 zu § 23 KschG 69), que versaba sobre el despido de una trabajadora como consecuencia del cierre del centro de trabajo al que fue trasladada previamente, era admitida por algunos autores en tanto y cuanto los lugares de trabajo (sucursales con plantillas inferiores a cinco trabajadores) estuviesen situados en una misma ciudad, "ello cambia cuando las sucursales están repartidas por todo el territorio alemán, aún dependiendo éstas de una organización única y centralizada de ventas" (8). La unidad organizativa cede según esta opinión ante la inexistencia de una "unidad local" o proximidad espacial de los diferentes puntos donde se lleva a cabo una misma actividad laboral.

Que ello no es así siempre, lo demuestra una amplia casuística jurisprudencial surgida a tenor de las dificultades de delimitación que se plantean ante el supuesto de centros laborales de igual o similar tipo de producción. Supongamos un empresario que dirige varios cines, un banco o unos grandes almacenes con varias filiales; o una empresa de construcción que tiene a su vez una agencia inmobiliaria. Considerando estos supuestos con

todo rigor nos hallaríamos ante centros de trabajo diferenciados e independientes por darse en ellos las notas características que exige la definición legal:

En Alemania la cuestión planteada con agudeza en torno a la duda de si dos cines de un mismo empresario configuran uno o dos centros de trabajo se soluciona a veces de una manera y otras de forma totalmente distinta:

- Como centros de trabajo independientes se declararon: los servicios de administración y contabilidad de una empresa frente a las plantas de producción de ésta (9); la planta de hilado y la de costura textil (10); cada uno de los tres establecimientos de reposo que mantenía una institución aseguradora (11); la planta que suministraba energía a un pozo minero (12); el caso citado de los dos cines (13), etc.

- Como un único centro: filial sita en Colonia con su central en Essen (14); diversas oficinas de la cadena radiofónica austríaca (15); las gasolineras (16); cuatro talleres de una empresa de electricidad en los que se producían determinadas piezas que posteriormente eran montadas en la central (y ello pese a su localización geográfica distante) (17).

La distancia que media entre las oficinas centrales y agencias de la Caja de Ahorros Provincial, sitas en la provincia de Pontevedra, no fue obstáculo para que el TCT reconociese a éstas como un único centro de trabajo a efectos de integrar a todos los empleados en ellas en un solo escalafón, al igual que prescribía el Art. 91 del Reglamento de Régimen Interior de dicha Caja de Ahorros (18).

Pese a la proximidad local no hubo inconveniente en declarar centro de trabajo independiente a la sección de estampados de una fábrica textil situada en la misma nave industrial que otras secciones (vid. supra pág.249), o al ya también referido departamento de publicidad de una empresa de transportes, o al comedor social de Renfe, etc.

Si a los efectos de clasificación profesional el tribunal es capaz de mantener semejante integración, muy diferente hubiese tenido que decidir si se tratase de resolver alguna cuestión relacionada con la representación laboral de esos mismos asalariados.

En cierta manera, la proximidad local de diferentes centros de producción también juega en nuestro sistema de representación de intereses, al tratar el legislador que el menor número posible de trabajadores permanezca sin portavoces de sus posibles reivindicaciones laborales. El principio de "un comité por cada centro de trabajo" se ve atenuado cuando éstos no alcanzan el número mínimo exigido de asalariados para la configuración de éste. La localización de estos pequeños centros en la "misma provincia" o "en municipios limítrofes" (Art.63-2 E.T.) -aunque lógicamente no sean de la misma provincia- (19) supondrá la agrupación de aquellos con plantilla inferior a cincuenta trabajadores para la constitución de un comité conjunto.

La conexión local de diferentes lugares de trabajo se limita así al espacio determinado de la "provincia" y al

más indeterminado de "municipios limítrofes", a los efectos de reconocer la existencia de un único centro de trabajo con vistas a una mejor y más capaz representación de las plantillas de aquellos. Indirectamente se ha optado de esta manera por elevar a un primer plano el principio "mejor una representación que ninguna" pese a que ésta no mantenga un estrecho contacto con los trabajadores a quienes representa, máxime cuando la distancia en una provincia llega a ser en ocasiones muy considerable.

Para el Derecho francés el problema de los pequeños centros laborales no es diferente. Una circular del Ministerio de Trabajo de 14.6.1945 (20) preceptúa que los centros con menos de 50 trabajadores se agrupen con otros de similar actividad de la misma empresa o en su caso se agreguen al centro mayor más próximo (21). Así la sentencia del tribunal de apelación de Limoges de 19.11.1964 (22) reconoció en 15 plantas de obra con un total de 113 trabajadores un único centro de trabajo; también la Corte de Casación agrupó diferentes centros autónomos a efectos de la representación sindical (Cass. soc. 20.2.1974)(23)

Pese a estos casos extremos, donde una vez más se aprecia el carácter oscilante del concepto, no puede afirmarse con rotundidad que la ubicación próxima de varios puntos de actividad laboral con fines similares o complementarios (secciones, departamentos, sucursales, agencias, talleres, etc.) presuponga necesariamente la existencia de un único centro de trabajo; si cabe inducirá a su posible reconocimiento cuando otros factores sean a su vez concurrentes.

Notas.-

- (1) ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, pág.137.
- (2) NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.154.
- (3) GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.399; compárese anteriormente la apreciación de JACOBI, Ob.cit., pág.5, nota 12, y la valoración de UNVERZAGT, Die arbeitsrechtlichen Begriffe..., Ob.cit., pág.39.
- (4) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.95, nota 15; DIETZ/RICHARDI, Ob.cit., Anm.76 zu § 1 BetrVG 72; FITTING-AUFFARTH-KAISER, Ob.cit., Anm.14-16 zu § 16.
- (5) Con fundamento en BAG 24.2.1976 = AP. Nr.2 zu § 4 BetrVG 72 (DB 1976, pág.1579).
- (6) Con fundamento en BAG 9.5.1958 = AP. Nr.1 zu § 3 BetrVG 52 (DB 1958, pág.871).
- (7) DB 1983, pág.1499.
- (8) GALPERIN/SIEBERT, BetrVG (1963-4 Edic.), Anm.15/20 zu § 1; DIETZ, BetrVG (4 Edic.), Anm.5 zu § 1 y 5 7,14 zu § 3.
- (9) BAG 9.5.1958 (cit. nota 6) y BAG 23.9.82 (cit. nota 7).
- (10) BAG 1.2.1963 (AP. Nr.5 zu § 3 BetrVG 52).
- (11) VerwGH 16.1.1973 (Arb. 9095).

- (12) Vid. ENDEMANN, Ob.cit., pág.77.
- (13) Así ya RAG 1.2.1930 (ARS. 8,201); compárese al respecto JACOBI, Ob.cit., pág.12 que considera como centros independientes, varias filiales del mismo banco o de unos grandes almacenes, situadas en la misma localidad. También en este sentido, respecto a dos cines situados uno junto al otro, GALPERIN/SIEBERT, Kommentar BetrVG, (4 Edic.), Anm.15 zu § 1, caso de que éstos posean plantillas diferentes, una dirección comercial separada y una programación independiente; por el contrario admiten la existencia de un único centro cuando éstos mantienen una dependencia técnica de hecho a través de la conexión de procesos de trabajo; crítico a esta postura GAMILLSCHEG, ZfA 75, pág.375 (nota 99).
- (14) BAG 29.9.1968 (AP. Nr.9 zu § 3 BetrVG 52)
- (15) VerwGH 21.10.1969 (Arb.8674).
- (16) OGH 15.12.1971 (Arb.7466).
- (17) EA. Wien 25.4.1972 (Arb.9019).
- (18) STCT 29.5.1980 (R.3142).
- (19) ALONSO OLEA, Estatuto..., pág.216; MONGE, J.L., Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores, Pamplona 1980, pág.261.
- (20) Vid. Liaisons sociales, Número extraordinario sobre Comités d'entreprise (1970), pág.127 (nr.228).
- (21) Compárese su similitud en el Derecho belga; PIRON y DENIS, Ob.cit., suplemento 1975, pág.1.

(22) Droit Social 1965, pág.556 (SAWATIER), confirmada más tarde por Cass.crim. 3.11.1965, Bull. núm.493, pág.221.

(23) Cfr. KLEIN, Ob.cit., pág.358.

B) La distancia geográfica presupuesto de unidad del centro de trabajo.-

1. Su relevancia en el Ordenamiento jurídico laboral.-

Muy diferente parece ser cuando los centros de actividad laboral de una misma empresa se encuentran distanciados unos de los otros o alejados de la sede central de ésta. La localización de una unidad productiva se muestra entonces como un elemento de valoración determinante para su calificación de centro de trabajo, cuando ésta se reputa de "geográficamente distante" con respecto al centro principal desde donde se proyecta y dirige la actividad económica empresarial.

Y ello es del todo lógico si pensamos que la separación o distanciamiento geográfico en la ubicación de la unidad productiva presupone, en principio, la existencia de una organización específica y autónoma para la consecución del fin técnico propio de aquella. La descentralización organizativa de una empresa se constata de forma más fehaciente en el momento que sus centros laborales aparecen diseminados espacialmente (1).

Nuestro Derecho del trabajo daba muestras al respecto cuando el ya derogado Art.4-2 RJE, con motivo de la implantación de los Jurados de Empresa, concretaba taxativamente que

"...se establecerán tantos...como centros de trabajo haya en cada (empresa) con más de 50 trabajadores fijos y a más de 15 Kms. entre sí" (2).

Por su parte, la Dirección General de Ordenación del Trabajo se hacía eco en la Resolución de 2.12.1952 de esta especificación legal que concretaba la distancia geográfica a partir de ese número determinado de Kms., al reseñar que:

"...en los casos de discontinuidad de los recintos ocupados por las instalaciones (de una empresa) se entenderá que constituyen un centro de trabajo las situadas o distantes entre sí menos de 15 Kms." (2a)

En Austria se prevee que los lugares de trabajo que ocupen a más de 50 trabajadores podrán ser equiparados por el Servicio de Conciliación a un centro de trabajo independiente, "cuando distando de la central su organización posea una autonomía semejante a la de aquella" (Art.35-1 ArbVG).

A su vez, el derecho germánico también equipara, aunque específicamente a efectos de representación laboral, las "Betriebssteile" (fracciones de centro) a un centro de trabajo cuando éstas cumplan las condiciones exigidas por el § 1 de la Ley (más de cinco trabajadores...) y

"räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt" (3).
(se localicen alejadas considerablemente del
centro principal) (§ 4-1 BetrVG 72)

El factor geográfico parece jugar entonces un papel decisivo a la hora de determinar si nos hallamos o no ante un centro de trabajo; cuestión que resulta de verdadero interés cuando se trata de delimitar el ámbito de la representación laboral.

Así en Francia para la elección de los delegados del personal, la "individualización geográfica" y las "dimensiones de la unidad productiva" son factores de consideración preponderante dejándose en un segundo plano la posible autonomía técnica-laboral de ésta. (4)
(Cass.soc. 20.7.1978, Bull. V., p.470, n.630)

Es evidente que la dispersión geográfica influye sobre la configuración y mantenimiento de los centros laborales separados excesivamente entre sí. No solamente desde el punto de vista empresarial,

Pensemos en este mismo contexto de la representación laboral lo que puede suponer a una empresa en términos económicos el "crédito de horas" de un solo comité empresa o el de varios de centro, caso de que éstos así se consideren (5). Es normal que el empresario manifieste una tendencia restrictiva respecto al reconocimiento de unidades productivas como centros de trabajo, pues, a menos número de representantes menor será también el número de horas asignadas en garantía de su función representativa (6).

sino también desde la vertiente trabajadora al generar

ese foco de actividad, aislado o distanciado de otros de la misma empresa, unos intereses propios que, sin duda, pueden ser defendidos mucho mejor a través de la representación allí mismo elegida que por un lejano comité de empresa desconectado de esa realidad laboral (7).

Aunque el factor geográfico adquiere su mayor relieve en el tema de la representación de intereses, no por ello deja de ser importante en otras parcelas del Derecho laboral. Este es el caso de la "movilidad geográfica" del trabajador, regulada por el Art.40 E.T., donde la distancia se determina cuando el cambio de puesto de trabajo a otro centro de la misma empresa exige a su vez el "cambio de residencia" para éste. Es así que indirectamente se puede llegar a constatar la existencia de un centro de trabajo por ese cambio domiciliario del trabajador, aunque, como veremos, dicho criterio resulta de lo más oscilante al no precisar la ley qué debe entenderse por tal "cambio de residencia" (8).

A diferencia de la anterior normativa legal, donde se precisaba con exactitud cuándo determinada distancia geográfica resultaba lo suficientemente relevante como para presuponer que la unidad productiva constituía un centro de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores omite por su parte cualquier tipo de referencia sobre el tema.

Y es significativo que dicha omisión no lo sea sólo respecto a un número concreto de kilómetros, sino también en lo que toca a

su posible constatación como criterio importante en la interpretación del concepto centro de trabajo.

Sí cabe indirectamente en el ya visto de la "movilidad geográfica" del trabajador y también en el Título II del E.T. a los efectos de designación de un comité conjunto para los centros con menos de 50 trabajadores "en la misma provincia, o en municipios limítrofes" (Art.63-2 ET)

En principio cabe deducir, por tanto, que el legislador ha optado por acentuar en la definición del centro de trabajo el factor estructural organizativo de las unidades productivas, y aunque ello no parece desacertado en un buen número de casos, en otros se echará de menos la escasa referencia legal que se hace del factor geográfico. Se quiera o no, la autonomía de una unidad productiva se condiciona a la que pueda tener su organización y fin técnico-laboral, pero que duda cabe que en esta ponderación de autonomía, el dato geográfico jugaría un papel que ayudaría en gran manera a inclinar la balanza en uno u otro sentido.

Notas.-

- (1) BLANC-JOUVAN, *Encycl. Dalloz*, Ob.cit., nr.72, vid. OEHMANN, *Zum Begriff "weite Entfernung" in § 3 BetrVG*, DB 1964, pág.587; DIRSCHMIECH, *öRdA* 1974, pág.63 y sigs.

- (2) También en otras áreas de la normativa laboral la fijación de la distancia aparecía reducida a términos kilométricos; era este el caso, por ejemplo, de la constitución de los servicios médicos de empresa, obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 1.000 trabajadores "donde se entienden incluidos todos los centros de trabajo que no disten entre sí más de 100 Kms." (Decreto, 10. Junio.1959, BOE 22.6).
- (2a) Al predominar el factor geográfico sobre el estructural en la antigua regulación de los jurados, se posibilitaba en ocasiones la existencia de una misma representación para unidades hipotéticamente desvinculadas entre sí, por la sola circunstancia de encontrarse materialmente próximas (Cfr. CUEVAS LOPEZ, Estructura y Función de la representación colectiva en la empresa, Edit. Aranzadi 1982, pág.107).
- (3) Sobre la redacción anterior contenida en el § 3 BetrVG 52, vid. NEUMANN-DUESBERG, Zum Betriebsbegriff des § 3 BetrVG, AuR 1967, pág.161.
- (4) Compárese más extensamente CATALA, L'entreprise, Ob.cit. pág.110 y sigs.; también KLEIN, La representation..., pág.180.
- (5) No resulta siempre cierto que un comité de empresa "conjunto", previsto en el Art.63-2 E.T., disponga de más derechos que varias representaciones laborales de varios centros de trabajo. La regresión de los Arts.62-1 y 66-1 E.T. tiene consecuencias desfavorables al respecto. Lo podemos observar en el siguiente ejemplo: Cinco centros de trabajo de una misma empresa, situados en una misma provincia, con 31 trabajadores cada uno tendrían -a tenor del Art. 62-1- un total de 15 representantes (tres representantes por cada plantilla con más de 31 trabajadores) mientras que un único comité con 155 trabajadores en plantilla solamente dispondrá de 9 miembros -a tenor del Art.66-1 E.T.-. También la diferencia en el "crédito de horas" sería importante en uno y otro caso, pues, en el supuesto primero, a los cinco centros se le asignaría un total de 75 horas (15 horas por plantilla de hasta cien trabajadores), mientras que en el segundo, éste solamente sería de 20 horas (de ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores) como prescribe el Art.68 E.T.

Estas diferencias se aprecian también en las legislaciones extranjeras, caso de Alemania, en relación a los §§ 9 y 38 BetrVG 72 (vid. GAMILLSCHEG, ZfA 75, pág.380) y Francia (Art.420-1 Code du Travail) donde la Corte de Casación dictaminó en consecuencia en tres sentencias de 5.12.1973 (Droit social 1974, pág.332) al disponer el agrupamiento de tres plantas de obras para la celebración de una elección conjunta, pero ordenando que el número de representantes de la plantilla no se computase según el número total de trabajadores sino como si cada planta fuese un centro de trabajo independiente. La consecuencia fue la elección de un mayor número de representantes del personal.

- (6) Con detenimiento ha sido considerado el problema en el derecho francés donde también cada representante tiene asignado un cupo determinado de horas libres para el ejercicio de sus funciones representativas. La Sala de lo Social de la Corte de Casación, 15.1.1970, Gazette du Palais 1970, I.148 (Caso Usinor), fundamentó en este hecho la existencia de tres centros de trabajo, porque, de no ser así, la representación sindical se habría visto reducida a cuatro delegados que no hubiesen podido cumplir su cometido con las 15 horas asignadas a cada uno por mes.
- (7) "La más estrecha relación entre electores y elegidos" es un argumento utilizado con frecuencia en favor de la individualización de un centro de trabajo o sección de éste, para posibilitar así la existencia de una específica representación laboral; vid. OEHMAN, Ob.cit., DB 1964, pág.588; GRAMM, Ob.cit., pág.299. Taxativamente la sentencia de LAG Baden-Württemberg (Mannheim), 29.10.1971, DB 1971, pág.2267, donde se aduce que "resulta más importante que el comité y electores estén en estrecho contacto a que aquél se encuentre en el mismo lugar donde tiene la sede su antagonista social"; ya anteriormente el dilema en BAG 23.9.1960, 1.2.1963, 5.6.1964 (AP. Nr.4,5,7 en § 3 BetrVG 52).
- (8) Vid. SALA FRANCO, Movilidad geográfica del Trabajador, en Movilidad del Trabajo..., Ob.cit., pág.80 y sigs.

2. La relatividad en la apreciación del factor geográfico:
Criterios jurisprudenciales.-

Pese a la fijación exacta de los 15 Kms. de separación geográfica necesaria para presuponer en una unidad productiva la condición de centro de trabajo, que prescribía el RJE y hacía suya igualmente la administración laboral,

Matizando además que "el criterio a seguir en el cálculo de los 15 Kms...., ha de ser el topográfico y no el vial, por las menores dificultades que plantea el primer sistema de cálculo" (Res. 26.6.1961, D.G.O.T.)

la jurisprudencia entendió que dicha cifra de kilómetros respondía a unos criterios inmersos dentro de la normativa concreta de los Jurados de Empresa. De no ser esto así, no se comprende por qué se reputó como centro de trabajo el lugar a donde fue trasladado el demandante que distaba del centro donde estaba adscrito solamente 14 Kms. (1), o se admitió que la empresa demandada

"estuviese obligada a tener dos centros diferenciados de trabajo en la ciudad de Tarragona, uno de los cuales tenía su sede...en la zona de los muelles del puerto...y el otro, a unos cinco kilómetros de distancia del anterior..."

(STS 26.10.1976 - R.4543)

Parece claro que la delimitación objetiva de la distancia geográfica como factor relevante para constatar la existencia de un centro de trabajo no puede hacerse de manera absoluta y general dentro del ordenamiento laboral, sino más bien de forma genérica o indeterminada, debido precisamente a la propia operatividad con que el concepto de centro se manifiesta en relación a las disposiciones legales. Es decir, la distancia geográfica que se considera como relevante a los efectos de configuración de la representación laboral puede ser muy distinta a la que se apreciaría como necesaria a los de movilidad del trabajador.

Por esta razón, el BAG consideró que todas las filiales de una empresa comercial repartidas por el territorio alemán constituían un único centro de trabajo a los efectos de la Ley de protección contra el despido (KschG) porque al tener aquellas menos de 6 trabajadores la referida normativa legal no era de aplicación a los trabajadores en ellas empleados, según se desprende de los §§ 1, 23, 1-2 de la Ley. (BAG 26.8.1971, AP. Nr.1 zu § 23 KschG 1969) (2).

Este criterio es el que se sigue en la legislación comparada en donde únicamente se habla de "muy distante", "distando de...", "gran distancia geográfica", etc., dejándose al criterio jurisprudencial la interpretación de esta noción indeterminada con arreglo a los principios que rigen la norma o normas aplicables al caso concreto.

La casuística es de lo más variada y abundante, sobre todo en lo concerniente a la representación laboral cuyos principios adquieren un valor preponderante a la hora de dilucidar la relevancia o no de la distancia geográfica. Sin embargo, uno de ellos parece imponerse en las decisiones doctrinales y jurisprudenciales: la posibilidad de asistencia, asesoración y defensa de intereses laborales a través de una única representación respecto al personal empleado en diferentes lugares de trabajo distantes entre sí.

"El concepto räumlich weite Entfernung no se determina solamente a tenor de la distancia objetiva; por el contrario, resulta decisivo el hecho de si es factible, a pesar de la distancia existente, una asistencia adecuada a los trabajadores empleados en otro lugar de trabajo (Betriebssteil) a través del comité elegido en el centro principal de la empresa (Hauptbetrieb)".(BAG 24.2.1976) (3).

Caso de ser factible dicha asistencia, la elección única de representantes traerá como consecuencia el reconocimiento de un solo centro de trabajo a estos efectos; de no ser así nos hallaríamos en presencia de dos unidades productivas o centros laborales diferentes.

La unidad de dos lugares de producción distantes entre sí se fundamenta de esta manera no en una separación geográfica mayor o menor fijada objetivamente de antemano, sino en "una eficiente representación de intereses" factible pese a las circunstancias de localización de aquellos.

Criterio que encajaría perfectamente en la interpretación de la imprecisa redacción utilizada por el Art. 63-2 E.T. al hablar de aquellos centros situados en "municipios limítrofes", pues no es más lógico en este contexto atender a la eficacia de la posible representación unitaria de dos unidades productivas distantes que fijar la atención en dilucidar qué debe entenderse por "limítrofe".

Lo mismo diríamos respecto al "cambio de residencia" ante el traslado del trabajador a otro centro de trabajo,

"ya que no existirá (tal) traslado cuando se pase a realizar trabajos análogos en una misma nave". (STCT 3.6.1968, J.S. nr.29, pág.211)

en cuya apreciación no influirá tanto el dato de la distancia como la verdadera causa objetiva que motiva el traslado, "no pudiendo obedecer ésta a una caprichosa decisión del trabajador de acercar su domicilio al nuevo lugar de trabajo" (4).

Sin embargo, la interpretación de cualquier noción indeterminada lleva consigo normalmente una amplia discrecionalidad en la utilización de los criterios que al efecto son objeto de aplicación. Es poco comprensible a veces porqué el juzgador toma unos y en casos análogos otros, sin seguir una línea que muestre la uniformidad deseada.

Este es el caso frecuentemente planteado cuando la distancia geográfica se evalúa a los efectos de esa posible

asistencia de una representación unitaria a dos o más plantillas separadas entre sí en base a las condiciones viarias y medios de transportes existentes.

Como "muy distante" se interpretó:

120 Kms. por tren o 110 por carretera (5);
200 Kms. sin consideración de las condiciones viarias (6); 72 Kms. de distancia entre dos restaurantes (7); 50-80 Kms. por malas carreteras (8); 28 Kms. con reiterados transbordos (9); "algunas horas de viaje" (10); 1,5 Km. cuando la fracción de centro (Betriebssteil) produce algo diferente a lo del centro principal (11).

De forma contraria no se aceptó como "gran distancia":

15 Kms. (12), 20 Kms. (13), 30 Kms. (14), 35 Kms. (15), 40 Kms. (16) con normales medios de locomoción y aceptables condiciones viarias; la separación entre Minden y Hannover por motivo de las "buenas comunicaciones" (17); la distancia entre Köln y Essen (18).

En cualquier caso, queda constancia de que el dato geográfico se manifiesta como uno de los criterios más importantes de los que se disponen para presumir la existencia de un centro de trabajo. La localización "distante" de una unidad productiva con respecto a las demás implica por sí la descentralización organizativa de la empresa a la que pertenece y en consecuencia conduce a intuir en esa unidad técnica la imperiosa necesidad de poseer esa "organización específica" que exige la definición del Art.1-5 E.T.

Así se observa en la jurisprudencia francesa que considera como "établissements distincts" los doce internados de una asociación educativa (19), establecimientos hospitalarios dispersos (20), las agencias repartidas por el territorio francés (21), los servicios de una asociación sitios en diferentes localidades (22), los organismos regionales de una compañía de seguros (23), los centros de pago de una caja de seguros por enfermedad (24) etc. (24a).

Notas.-

- (1) STCT 26.11.1971 (R.3727).
- (2) Opinión que confirmaba la posición mantenida por la doctrina mayoritaria, GRAMM, AuR 1964, pág.299; NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.753; UNVERZAGT, AuR 1955, pág.40; también GAMILLSCHEG, a propósito de la sentencia LAG Kiel 2.2.1961, DB 1961, pág.647, P.d.W. Arbeitsrecht, (3 Edic. Munich 1973) pág.258.
- (3) Vid. BB 1976, pág.1075; DB 1976, pág.1579; con precedentes en BAG 23.9.60 (AP. Nr.4 zu § 3 BetrVG 1952): "el concepto de distancia geográfica no depende sólo del número de Kms. existentes, sino también de la posible asistencia...". También así la doctrina en general: BIRK, AuR 1978, pág.230; GALPERIN-LOEWISCH, § 4, Anm.14; DIETZ/RICHARDI, Anm.17 zu § 4 BetrVG; GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.381; FITTING/AUFFARTH/KAISER, Anm.5 zu § 4.
- (4) SALA FRANCO, Ob.cit., pág.83.
- (5) ArbG Nürnberg, 25.4.1975 (4 BV 4/75).
- (6) LAG München, 18.5.1953, BB 1953, pág.797; LAG Düsseldorf (Colonia), 16.9.1971, DB 1971, pág.2069, (a pe-

sar de las buenas comunicaciones).

- (7) LAG Baden-Württemberg, DB 1971, pág.2267.
- (8) LAG Schleswig-Holstein, 29.6 y 7.7.1972.
- (9) BAG 23.9.60 (AP. Nr.4 zu § 3 BetrVG 52).
- (10) ArbG Verden 28.4.1972 (ARSTW 1972, pág.142).
- (11) ArbG Ludwigshafen 16.4.1972 (2 BV 1/72 L).
- (12) ArbG Mannheim 6.6.1953.
- (13) LAG München 28.9.1953.
- (14) ArbG Braunschweig 9.3.1972.
- (15) ArbG Mannheim 13.12.1972.
- (16) ArbG Kassel 22.11.1973, confirmada por BAG 24.2.1976 (BB 1976, pág.1075).
- (17) ArbG Minden 2.5.1972 (BV 1/72).
- (18) BAG 24.9.1968 (AP. Nr.9 zu § 3 BetrVG 52)
- (19) Cass. soc. 18.1.1973, Bull. V., pág.28 nr.32.

- (20) Cass.soc. 27.11.1974, Bull.V., pág.530, nr.567.
- (21) Cass.soc. 6.2.1975, J. Cl. du Travail, Fasc.14, nr.28.
- (22) Cass.soc. 22.5.1975, Bull.V.,pág.238, nr.270.
- (23) Cass.soc. 14.1.1976.
- (24) Cass.soc. 22.4.1976, Bull.V., pág.187, nr.227.
- (24a) Jurisprudencia seleccionada y recogida por CATALA, Ob.cit., págs. 106,108,109 (nota 6) y CAMERLYNCK/LYON-CAEN, Précis..., pág.505, en la que late la idea del contacto regular entre los delegados laborales y asalariados con la consiguiente descentralización de las estructuras de representación en la empresa.

CAPITULO III.- La Unidad Organizativa

- Preliminar

I.- La Dirección técnica de la Unidad productiva.-

A.- El poder de dirección y la organización de la empresa.-

1.- La Facultad de organización y poder de dirección del empresario.-

2.- El poder directivo en las unidades técnicas de producción.-

B.- La "organización específica" del centro de trabajo.-

1.- El criterio organizativo elemento definidor de la unidad productiva: Su relevancia frente a los demás elementos configuradores del concepto.-

2.- La unidad de la dirección técnica: Autonomía en el ámbito del Centro de Trabajo.-

3.- ¿El centro de trabajo a merced del poder de organización del empresario?

Preliminar.-

La exigencia de que la unidad técnica de producción disponga de una "organización específica", constituye un elemento más de la definición contenida en el Art.1-5 E.T. sobre el centro de trabajo.

Si bien el calificativo de "específico" parece claro en ese contexto al denotar la cualidad de "propia" y "adecuada" que la organización ha de poseer respecto de la unidad productiva, no lo es tanto el sustantivo cualificado "organización" por carecer éste en el mundo del Derecho de una significación jurídica uniforme.

La comprensión del término organización debemos buscarla por consiguiente a partir de la propia noción que la misma palabra conlleva; así intuimos a través de ésta la idea de disposición, arreglo, orden, etc. En este sentido la unidad productiva no es más que la unidad cuyos elementos configuradores se disponen de forma ordenada para la consecución de un fin.

Disponer u ordenar implica a su vez actividad, por lo que organización en el sentido del Art.1-5 E.T. presupone en primer lugar la facultad de organizar unos medios con vistas a un fin, o lo que a la postre es lo mismo, el poder de dirigirlos a un resultado previsto.

Pero frente a este contenido dinámico, la organización también se manifiesta como disposición más adecuada de unos medios para facilitar la consecución de algún fin preestablecido, contenido estático al que ya nos habíamos referido con anterioridad (supra, págs. 11 y 21).

Teniendo en cuenta que al Derecho del Trabajo solamente le interesan las relaciones jurídicas personales cuyo fundamento se desprende de la prestación de trabajo por cuenta ajena y remunerada, la explicación que busquemos de la idea de organización se verá limitada por este hecho. En consecuencia y desde las dos vertientes apuntadas, la organización específica de una unidad productiva implicará necesariamente:

- 1) La facultad de organizar unos medios heterogéneos con vistas al logro de un fin, facultad que referida al elemento humano no es otra que la que se denomina en el ámbito laboral de la empresa como poder de dirección.
- 2) La agrupación de un colectivo humano dispuesto convenientemente para una tarea común al objeto de asegurar el objetivo deseado, que en términos iuslaboralistas se distingue como comunidad laboral.

A) El poder de dirección y la organización de la empresa.-

1. La facultad de organización y poder de dirección del empresario.-

Como ya dijimos, la nota que peculiariza a la empresa es su condición de entidad organizada. El aspecto laboral de ésta no se aparta tampoco de semejante calificación al ser la organización del trabajo la nota fundamental que caracteriza a la empresa desde el punto de vista jurídico-laboral (1).

Al constituir la empresa un resultado objetivo cuyo fundamento no es otro que el esfuerzo organizador de un sujeto, es de absoluta lógica admitir que a la existencia de una entidad organizada corresponde de modo necesario la existencia de un poder de organización. Dicho poder recae en el titular de ésta, sea persona física o jurídica al ser ésta la que aporta o allega los medios necesarios para la consecución de un fin inmanente a aquella. A la organización empresa le es consustancial por tanto un poder de organización del empresario.

Se cuestiona en el ámbito laboral la naturaleza que ostenta ese poder. Dos posibilidades se ofrecen al respecto: Se trata de una potestad autónoma frente al poder de dirección del empresario, o por el contrario, se trata de un poder incluido en éste; esto es, como simple facul-

tad dependiente del poder directivo que viene a completar su contenido cuando se ejerce en una organización de empresa (2).

Las posiciones doctrinales no parecen acordes en este punto. Desde aquellos autores que omiten en sus manuales y estudios monográficos toda referencia al poder organizativo hasta aquellos que lo consideran como un poder independiente, aparecen tesis intermedias que reconducen su noción al concepto de poder de dirección al significar éste el ejercicio, cuando menos potencial, de las funciones que delimitaba Fayol, de programación, organización, mando, coordinación y control (3).

Si entendemos siguiendo a Montoya Melgar que el poder de dirección es un poder de ordenación de las prestaciones laborales (4) y que el poder de organización entendido en sentido jurídico laboral refiere a la facultad del empresario de ordenar debidamente éstas en el seno de la empresa, concluiremos con él en que "no hay diferencia sustancial entre poder de dirección estricta sensu y poder de organización...(pues)...no existe ningún poder de organización laboral que no sea al tiempo y básicamente poder de dirección" (5). No constituyen por ello dos poderes distintos o independientes, sino que, en rigor, sólo hay un poder directivo uno de cuyos aspectos se refiere a la organización laboral de la empresa. Por ello el impropiamente llamado poder de organi-

zación viene a quedar convertido en una simple facultad del poder de dirección, condicionado en su ejercicio por la existencia de una empresa (6).

"...que den las órdenes e instrucciones oportunas sobre organización del trabajo en las mismas, que con las adecuadas limitaciones forman parte del poder de dirección del empresario...".
(STS, Sala 6 , 26.9.1975 - R.3694)

¿Es sostenible esta tesis al amparo de nuestro actual derecho positivo?.

No vemos inconveniente en así hacerlo cuando el mismo Estatuto de los Trabajadores en su Art.1 dice que la Ley se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios "dentro del ámbito de organización y dirección" del empresario; o en su Art.5-4, regulador de los derechos básicos de los trabajadores, enumera entre ellos el "cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas"; o en el Art.20, dedicado al tema de la "dirección y control de la actividad laboral", reitera en núm. 1 que el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido "bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue", añadiendo en el núm. 2 del mismo artículo que "en cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen...y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección..." (7).

El poder de dirección aparece así configurado como un poder de dirección general en la empresa, una de cuyas manifestaciones es precisamente la estructuración y ordenación laboral de ésta a través de medios propios y peculiares de extereorización, el más importante de los cuales era sin duda el reglamento de empresa, hoy eliminado en la lista de fuentes del E.T. pero sustituido por otra multitud de formas a través de las que el empresario demuestra la titularidad de dicha facultad organizativa (8).

De esta manera, cuando el Art.1-5 E.T. exige a la unidad productiva una "organización específica", debemos entender que se está exigiendo a su vez implícitamente un poder de dirección específico para ella, el cual encuentra su ámbito de ejercicio exclusivamente dentro de los límites que esa unidad material y personalmente configura.

Notas.-

- (1) HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.81; NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.186. También nuestra doctrina mantiene igual criterio, vid. BORRAJO DACRUZ, La presencia activa de los trabajadores en la empresa, RPS 1961, nr.52, pág.154.
- (2) MONTOYA MELGAR, El poder de dirección del empresario, J.E.P., Madrid 1965, pág.103.
- (3) Cfr. DE LA VILLA/PALOMEQUE, Lecciones de Derecho del Trabajo, Ob.cit., pág.659.

- (4) Que sigue en general la doctrina (ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 8 Edic., pág.262; ALONSO GARCÍA, Curso, pág.496: "El poder de dirección del empresario comprende aspectos básicos referidos a su facultad organizativa..."; por el contrario BAYON CHACON/PEREZ BOTIJA, Manual I, 11 Edic., pág.280, hacen derivar al poder de dirección de la facultad de organizar la empresa, elevando así a ésta a un primer plano) y fundamenta según diferentes tesis (vid. BÖKER, Das Weisungsrecht des Arbeitsgebers, 1971, pág.38 y sigs.); vid. en nuestra doctrina ALONSO OLEA, Sobre el poder de dirección del empresario, Inst. Est. Pol. 1965 (Separata de su Introducción a la obra cit. de Montoya Melgar); también RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y Contrato de Trabajo, pág.63 y sigs.
- (5) Ob.cit., pág.113.
- (6) IBIDEM; la fundamentación que nos ofrece el autor resulta del todo coherente para entender que la distinción de uno y otro ha sido provocada por la falta de una nítida separación entre relaciones singulares de trabajo y relaciones de empresa: "Teniendo en cuenta esta duplicidad de relaciones de trabajo, no hay inconveniente alguno en considerar unitariamente al poder de dirección y a la facultad de organización; esta última sería la forma peculiar del poder directivo en las relaciones laborales de empresa, y faltaría, por consiguiente, en las relaciones singulares" (Ob. cit., pág.114) -El subrayado es nuestro-.
- (7) Vid. el análisis crítico de estos preceptos relativos al "poder directivo del empresario" en el E.T. de SUAREZ GONZALEZ, Las nuevas relaciones laborales..., Ob. cit., pág.130.
- (8) Vid. ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 8 Edic., pág.262 y sigs.

2. El poder directivo en las unidades técnicas de producción.-

Mientras que el poder de dirección se ejercita frente a una relación singular de trabajo de una forma directa y personal, el ejercicio del poder de organización laboral de la empresa suele hacerse a través de complejos sistemas de delegaciones de poder y reparto de competencias. Es ésta una de las características más singulares de la empresa: su organización jerárquica (1).

El titular básico o primario del poder de dirección es el empresario que contrata por su cuenta y riesgo trabajadores, concurriendo además en él la condición de empresario-titular de la "empresa laboral". A los efectos que aquí interesan no llega con que éste sea mero "acreedor de trabajo" (empleador), ha de ostentar además, por el título que sea, empresario en toda la dimensión del término, por lo que el ejercicio de su poder de dirección alcanzará tanto a las singulares prestaciones de trabajo como a la organización laboral de la empresa.

El empresario individual, titular de una empresa de mínima entidad cuantitativa, ejercita normalmente por sí mismo la totalidad de las funciones propias de su poder de dirección; no ocurre lo mismo cuando se trata de un empresario social o cuando la empresa alcanza dimensio-

nes tan considerables que a éste le resulta imposible, jurídica o técnicamente, ejercitarlo por sí mismo. La aparición de representantes o delegados de éste se hace necesario en estos casos, estructurándose verticalmente la empresa en lo que refiere a su organización jerárquica (2).

Ocurre entonces que el verdadero detentador del poder de dirección en un centro de trabajo no suele coincidir con el titular originario de éste (3).

Recordemos los problemas que a nivel terminológico ello plantea en nuestro sistema laboral, donde la pobreza idiomática se hace sentir por el empleo exclusivo del término empresario, mientras que en el derecho comparado otras expresiones matizan y diferencian más claramente la posición del sujeto que ejercita el poder directivo en la empresa o centro de trabajo (vid. supra, pág.205 y sigs.).

La división de funciones que semejante jerarquización conlleva, se ve así mismo condicionada a la localización del poder directivo en las diferentes unidades de producción con que puede contar la empresa. Por eso frente a la estructura de dirección jerarquizada verticalmente aparece una segunda estructura de poder en sentido horizontal, aquella que se manifiesta según las competencias que en materia económica o laboral se atribuyen a los sujetos u órganos que ostentan el poder directivo en la empresa o unidades productivas de ésta (4).

Tanto una como otra vertiente tendrán que ser objeto de consideración si se quiere realmente determinar qué debe entenderse bajo la expresión "organización específica" de una unidad productiva, o lo que es lo mismo, qué condiciones mínimas debe reunir esa organización para poder ser calificada como tal a los efectos del Art.1-5 E.T.

Notas.-

- (1) El principio jerárquico ha sido señalado precisamente como el fundamento de la organización empresa, DESPAX, L'entreprise..., Ob.cit., pág.276.
- (2) Omitimos, por la colateralidad del tema, cualquier referencia más a los sujetos u órganos en los que puede recaer la atribución delegada del poder de dirección en estos casos; remitimos por su extensión y claridad al ya entre nosotros clásico estudio de MONTROYA MELGAR, El poder de dirección, Ob.cit., en especial a su Cap.V "Sujetos y ejercicio del poder de dirección", pág.197 y sigs.
- (3) KUNZE, Bemerkungen zum Verhältnis von Arbeits- und Unternehmensrecht, -en Festschrift für Schilling, pág.342 y sigs.-; anteriormente vid. MOLITOR, Zum Begriff des Arbeitsgebers, DB 1956, pág.21.
- (4) Vid. BUCHHOLZ, Die Organisation des Personalwesens im Betrieb, Arbeitgeber 1963, pág.665; en general BIRK, Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht, Munich 1973.

B) La "organización específica" del centro de trabajo.-

1. El criterio organizativo elemento definidor de la unidad productiva: Su relevancia frente a los demás elementos configuradores del concepto.-

No es casual que el Art.1-5 E.T. incida de forma expresa en el elemento de la organización para diferenciar aquellos lugares o unidades de producción que a efectos laborales se les reconoce la condición de centros de trabajo. El legislador español ha tenido muy en cuenta la importancia de este elemento configurador a la hora de plasmar la definición legal sobre el centro de trabajo, al igual que hacen otras normas del Derecho comparado con definiciones semejantes, .

Por ejemplo el ya visto § 34-1 de la Ley austriaca ArbVG al considerar como centro:
"...cada lugar de trabajo que configura una unidad organizada..."

o la elaboración doctrinal y jurisprudencial que sobre el concepto centro se ha llevado a cabo.

Desde Jacobi, que hablaba ya de una "unidad organizada de medios..." (1), la doctrina científica ha puesto siempre especial énfasis en este elemento al considerar que una agrupación de personas y medios materiales no puede reputarse de verdadera unidad laboral, y en consecuencia tampoco de centro de trabajo, si carece de una organización

propia que la individualice dentro de la más amplia que la empresa configura (2).

La jurisprudencia no parece apartarse de esta línea: "Para el concepto centro de trabajo resulta decisivo el fin técnico perseguido por el empresario y la unidad organizada que para ello configura" (BAG 23.9.82) ; "...como una de las unidades de producción de la empresa, susceptible cesión particularizada siempre que dichas unidades estén dotadas de una sustantividad propia en cuanto a su fin de producción y organización autónoma" (STS 5.1.1973)

El centro de trabajo presupone antes que nada una unidad organizada de medios, es decir, una unidad organizativa descentralizada cuyo carácter técnico se desprende del fin que trata de conseguir.

Es por ello por lo que la doctrina no se opone a que en un mismo centro de trabajo se persigan diferentes fines técnicos laborales, siempre y cuando sea la misma organización la que sirva a la consecución de éstos. (3)

La relevancia del criterio organizativo se deja entrever en opiniones doctrinales y fallos jurisprudenciales, precisamente cuando ante el caso real planteado se sopesa la importancia de uno de los criterios informadores que delimitan el concepto centro de trabajo.

El BAG se enfrentó a esta problemática con ocasión de determinar bajo qué condiciones el servicio de administración central (Hauptverwaltung) de una empresa con diferentes centros laborales puede considerarse como un centro de trabajo independiente (4).

El tribunal partió en sus considerandos de razonamientos puramente organizativos:

"Depende de si el servicio de administración se encuentra unido local u organizativamente a uno de los centros de producción de la empresa; de no ser éste el caso, debe admitirse, en principio, que configura por sí mismo un centro de trabajo..."

señalando a continuación,

"... solamente debe admitirse la unidad laboral de éste con el centro de producción, cuando en ejercicio de sus funciones propias de administración despliega su actividad exclusivamente en el ámbito de aquel, si por el contrario lo hace también respecto a los demás centros de la empresa se le considera como un centro de trabajo autónomo."
(BAG, 9.5.1958, AP. Nr 1 zu § 3 BetrVG 52)
(5)

Es así que el criterio organizativo se convierte en elemento determinante del concepto, dejándose en un segundo plano la finalidad técnica perseguida o la localización geográfica de la unidad productiva (6)

También aplicado por los tribunales de instancia:

"Dos empresas pueden ser consideradas... como un único centro de trabajo; para constatar semejante hecho no se precisa de que ambas persigan el mismo fin técnico-laboral...(sino)...que su unidad laboral presuponga necesariamente la existencia de una organización común"
(LAG, Baden Württemberg, 26.1.1978) (7)

En igual sentido nuestra más reciente jurisprudencia que considera a la unidad productiva como centro de trabajo

en tanto aparezca como verdadera unidad organizada.

La STS 6.5.1981 (R. 2103) y la STCT. 24.1.1977 (R. 273) inciden precisamente en el elemento "organizativo" o "directivo" al reconocer la unidad del centro de trabajo configurado por diferentes empresas (vid. supra págs. 224-225)

Pero para que esa organización unitaria pueda ser calificada de "específica" debe implicar a su vez la existencia de un aparato de dirección único, capaz de programar, coordinar, controlar y, en definitiva, dirigir dentro de ese ámbito los medios que se disponen para la obtención de un fin (8). La sustantividad de un centro de trabajo dentro de la empresa se condiciona a la singularidad de su dirección técnica, que caso de ser inexistente supondría la mera presencia de una unidad organizada (por ej.: departamento, sección, etc.) dependiente de un centro de trabajo (en terminología alemana, "Betriebssteil" o "Betriebsabteilung") (9).

Significativo que algunas de las definiciones formuladas refieran exclusivamente la necesidad de ésta: "...constituye una unidad técnica ...compuesta de un personal que trabaja bajo una dirección técnica común". (Camerlynck/ Lyon-Caen); "agrupación de personas que bajo la dirección..." (CASS. civil 22.7.1968).-

Notas.-

- (1) Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriff, Ob.cit. pags. 3, 9, 12.
 - (2) TR. RAISER, Das Unternehmen als Organisation, 1969, pags. 123 y 128.
 - (3) Hueck/Nipperdey, Lehrbuch I, pág. 94
 - (4) Vid. Görner, Die Zentralverwaltung eines Unternehmens-ein selbständiger Betrieb?, DB 1953, pág.510
 - (5) Tambiën LAG. Düsseldorf, 29.1.1975, DB 75, pág 554; más recientemente BAG. 23.9.1982, DB 1983, pág 1499.
 - (6) Compárese BAG. 1.2.1963. (AP. Nr.5 zu § 3 BetrVG 52) y BAG. 5.4.1964. (AP. Nr.7 zu § 3 BetrVG 52)
 - (7) En AuR 1979, pág. 27
 - (8) Dietz, en Festchrift für Nikisch, Ob. cit.,pág.27 y sigs.; Nikisch, Arbeitsrecht I, pág. 154; Neumann-Duesberg, Betrieb I..., Ob. cit., Apartado B-4 ("Die Betriebsorganisation").
 - (9) Dietz/Richardi, Ob. cit.,Anm. 71 zu § 1 BetrVG 72
-

2.- La unidad de la dirección técnica:Autonomía en el ámbito del centro de trabajo.-

En la literatura y jurisprudencia, en tanto que parece reconocerse al elemento directivo un carácter preferencial a efectos de la delimitación conceptual del centro de trabajo, se acentúa ante todo la unidad e independencia de la dirección en un sentido técnico-laboral. La cuestión referente a si la dirección del centro necesita a su vez de competencias en asuntos económico-comerciales, con mayor o menor grado de capacidad decisoria, resulta de poca importancia práctica (1).

"El centro de trabajo se contrapone a la empresa; la importancia de la distinción se encuentra en la organización; para fijar el fin de ésta debe atenderse más que a la parte económico-comercial a la técnico-laboral..." (BAG. 1.2.1963-1AZR 511/61)
(2)

No es infrecuente que en casos concretos se constate que las cuestiones puramente económicas, como por ejemplo: contabilidad, configuración de planes de productividad, pago de nóminas, etc. se resuelvan de forma centralizada lo que no obsta en principio para el reconocimiento de diferentes centros en una misma empresa. Decisivo es solamente: "si y en qué medida --

también las funciones de dirección técnica se aglutinan en la cúspide de la empresa". (3)

La argumentación que se ofrece ante la distinción efectuada parte de la premisa de que el ámbito económico-comercial corresponde propiamente al área empresarial, es decir, a la esfera de decisión de la estructura orgánica de la empresa como unidad económica, por lo que dicho ámbito se revela muchas veces como irrelevante para la esfera técnico-laboral de la unidad productiva. Interpretación que puede seguirse siempre y cuando se tenga presente la relación que media entre empresa (unidad económica) y centro de trabajo (unidad técnica).

Es así por lo que en este sentido la dirección técnica de un centro de trabajo no debe confundirse o equipararse con la dirección de la empresa. De la misma manera que uno y otro concepto se diferencian, así mismo las funciones y competencias de una u otra dirección no tienen el mismo contenido, lo que no quiere decir que éstas no puedan recaer simultáneamente sobre la misma persona del empresario o representante de éste.

En la práctica, la dirección del centro de trabajo aparece caracterizada por tener atribuidas las tareas típicas del empresario-"acreedor de trabajo" (empleador), entre ellas la organización técnica, con la consiguiente atribución del poder directivo sobre el personal, de los procesos de trabajo que en el centro se

llevan a cabo (4). Por el contrario, las tareas puramente empresariales que afecten a zonas económico-comerciales, no pertenecen, en principio, a la organización específica que delimita el centro de trabajo.

Esta diferenciación se descubre en el recurso contencioso-administrativo interpuesto ante la Sala 4 del TS. con motivo de la liquidación de cuotas de la Seguridad Social de un Factor mercantil-Jefe de Sucursal:

"Que no cabe identificar el carácter de Factor general mercantil... con el de Directivo de la empresa L.A.S.A. que en modo alguno posee. El actor (la empresa) confunde las funciones directivas de la Empresa que corresponden al Consejo de Administración, Consejeros, Delegados, Directores Generales, etc. con las funciones directivas de un Establecimiento particular de la misma, como en este caso ocurre con la sucursal...cuya jefatura recurre ostenta dicho señor, con poderes, en efecto, de gran amplitud, pero circunscritos a un territorio y a una faceta de la actividad mercantil predeterminada casuísticamente y subordinada en todo caso a la acción vigilante o fiscalizadora del gobierno y administración general de la empresa..."
(STS. 27-1-1976. R-1483).

Nuestro Tribunal Supremo incide en su fallo en la distinción apuntada, pero añade además un criterio de gran valor en su considerando al apuntar cómo esos poderes - del jefe de la sucursal, aún siendo de gran amplitud, pueden estar subordinados en todo caso a la "acción vigilante o fiscalizadora de la administración general de la empresa". Quiere ello decir que el centro de trabajo no es más que una "parte relativamente independiente de la empresa" (5), su fin contribuye al logro de ~~de~~ aquella y su organización técnica se engloba en la más

amplia de la unidad económica empresarial. Nada obsta entonces para calificar de autónoma la dirección de un centro de trabajo a aquella que dirige, controla y planifica los medios materiales y la plantilla de personal adscrita a ésta, aunque en determinados casos la "dirección empresarial" se reserve la facultad de decidir directamente ante determinadas cuestiones de gran importancia. No sería lo mismo en el supuesto de que ésta última lo hiciese de forma generalizada y no excepcionalmente, lo que induciría a negar la existencia de una organización específica en la unidad productiva y en consecuencia también la realidad jurídico-laboral de un centro de trabajo (6).

Aunque en la teoría los razonamientos hasta aquí reseñados parecen acordes con la distinción empresa-centro de trabajo, la delimitación en la práctica del contenido de éstos se vuelve difícil y problemática. Se hace preciso indagar ahora los límites de esa "relativa independencia" que con tanta frecuencia la doctrina alemana trae a colación con motivo de individualizar un centro de trabajo o determinar la posible autonomía de una fracción o sección de éste cuando goza de una dirección y organización propia

Este fue el caso de la planta de empaquetado de una fábrica de cigarrillos (7) o la sección encargada del montaje de calefactores, con una plantilla de cincuenta trabajadores en una empresa con un total de cuatrocientos, sin duda por el hecho de que tenía un director técnico propio y tres jefes de sección (BAG: 5.6.1964).

En Francia han sido muchos los esfuerzos realizados para intentar delimitar este grado de independencia, "autonomie", que debe poseer un centro de trabajo para poder ser considerado como tal a efectos jurídicos. Aunque ya casi con valor histórico, el tribunal civil de Roubaix, en sentencia de 4.9.1951. (8), afirmó la autonomía de las cuatro secciones de una empresa textil con fundamento en su plena libertad para la contratación de mano de obra y la libertad de acción de las respectivas direcciones técnicas.

"Amplia autonomía" exigió, -aunque posteriormente ignoró- el tribunal de apelación de Limoges en su sentencia de 19.11.1964. (9), y la Corte de Casación reconoció la existencia de un centro de trabajo cuando la parte de --producción y administración estén sujetas a una dirección única con una contabilidad y personal común (10). También los diferentes centros del servicio de la Sociedad Internacional de Coches-Cama configuran, -pese a su distancia geográfica-, un único centro laboral, al disponer cada uno solamente de un - "degré d'autonomie réduit". (11)

Sin embargo, la misma jurisprudencia francesa parece rechazar a veces el criterio de la "autonomía" (12), haciendo prevalecer en ocasiones otros criterios que considera de más relevancia a la hora de fijar la autonomía de una unidad productiva.

El tribunal civil de Clermont-Ferrand (2.6.1965) lo hace expresamente al considerar la distancia geográfica como factor determinante para la autonomía de una filial sita en esa ciudad e independiente de la dirección regional de Lyon. Por el contrario, la cercanía local no impidió

que la Corte de Casación, a petición de las centrales sindicales, considerase a las siete factorías de la empresa Citroen situadas en diferentes distritos de París, como siete centros de trabajo diferentes (Cass. civ. 22.7.1968), aunque posteriormente rechazase la agrupación de cuatro centros laborales poniendo de manifiesto nuevamente el peso otorgado al criterio de la distancia. (Cass. soc. 1.3.1973) (13).

Es cierto, y ello ha quedado más que demostrado, que la apreciación jurisprudencial de los elementos configuradores del centro de trabajo se deja a merced de los intereses en juego que la casuística plantea. Pese a semejante dificultad a la hora de valorar la importancia de cada uno de ellos, no debemos perder de vista en lo que a nuestro ordenamiento jurídico se refiere, la expresa exigencia que el Art.1-5 E.T. hace respecto a la existencia de una "organización específica" en cada unidad productiva individualizada laboralmente. El derecho comparado muestra, como decíamos, la importancia de ésta, su preferencia en un orden valorativo aunque no siempre en grado de absoluto, acentuando de forma general la autonomía del aparato directivo y basando en ello la posible independencia del centro de trabajo.

A tenor de estos indicios, que de alguna manera encuentran un reflejo legal en el citado precepto del E.T., cabe entonces preguntarse cuándo puede admitirse que una dirección técnica es lo suficientemente autónoma como para calificar de específica la organización que debe sustentar a un centro de trabajo.

Resulta ciertamente difícil dar una contestación concreta a la cuestión formulada, máxime cuando el mismo texto legal omite toda referencia sobre el tema. A ello se añade además las especiales características de cada organización empresarial en particular,

El ArbG Minden (2.5.1972) negó la autonomía a un servicio de mantenimiento y reparación agregándolo a la oficina central de ventas de la que distaba 65 Kms., debido a que las directrices principales así como las órdenes de organización a aspectos técnicos y del personal se tomaban en aquella. Por el mismo motivo el LAG Düsseldorf (16.9.1963) había considerado anteriormente como un solo centro a las diez sucursales repartidas por toda Alemania conjuntamente con su central de Düsseldorf (14).

hoy más que nunca definidas en base a la centralización de los servicios rectores que tanto en el aspecto económico como técnico disponen la mayoría de las empresas. Los centros de programación, contratación de personal, control de la producción etc., se localizan por lo general en departamentos independientes que agrupados como un solo servicio, tienen su sede en la central de la empresa. De ellos se dictan las directrices u órdenes concretas que marcan la línea de dirección de todas las unidades de producción que la configuran (14a).

Ante esta realidad que incide sobre todo en el aspecto económico, se ha entendido que la dirección técnica de un centro debe calificarse de autónoma cuando su poder de decisión aparece fundamentalmente dentro del área

"socio-personal", cuya base no es otra que el personal adscrito a éste. Es así por lo que la competencia para contratar o despedir mano de obra se ha llegado a ver como un indicio determinante de la autonomía de un estatuto directivo (15).

Aunque dicho dato no deja de ser importante a la vez que significativo, más acertado y conciso parece el criterio que aboga por la autonomía del centro cuando su aparato directivo aparece frente a los trabajadores con las suficientes competencias de decisión como para poder ser calificado de parte negociadora directa (Verhandlungspartner) en aquellas cuestiones que por ley se consideran objeto del derecho de colaboración o cogestión de la representación del personal (16).

"Decisivo para el concepto de centro de trabajo es el lugar donde se toman las decisiones del empresario (empleador), en especial en lo que respecta al campo de la cogestión" (BAG 29.3.1977).

Las competencias que el Art.64-1 E.T. atribuye al comité de empresa o centro, así como otros preceptos del Estatuto y en especial la contenida en el Art.65-1, respecto a su capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, carecerían de sentido si no tuviesen como contrapartida las facultades de decisión de la otra parte social, o sea, de los estatutos directivos que ejercen ese poder en representa-

ción del empresario. Ello máxime cuando la representación laboral de un centro de trabajo, bien el comité o los delegados del personal, aparecen legitimados para la negociación colectiva en ese ámbito.

Los fallos jurisprudenciales del Tribunal Central de Trabajo remarcan con insistencia la competencia exclusiva de los órganos de representación dentro del ámbito para el que fueron elegidos; así se estima la falta de legitimación activa de un comité de centro para promover un conflicto colectivo que extienda sus efectos a los demás centros de la empresa (17).

Interlocutor válido en un centro de trabajo lo es, por una parte, la representación legal de los trabajadores, aunque también y según los casos la originada por el conducto sindical, a la que se asignan una serie de facultades mínimas reconocidas por la ley y ampliables a través de la negociación colectiva. Frente a él se sitúa, por la otra, el titular del centro que de no ejercer por sí mismo su originario poder de dirección, estará representado por aquellos órganos o personal directivo cuyas facultades de decisión se corresponderán en principio y como mínimo con las reconocidas a la otra parte social. La dirección técnica de un centro laboral será por consiguiente autónoma y presupondrá la existencia de éste en tanto y cuanto pueda ser calificada como de verdadera parte ante el conflicto social.

Notas.-

- (1) PIEL, Betriebsbegriff, pág. 64; NIKISCH, Arbeitsrecht I, pág.154; HUECK/NIPPERDEY, Lehrbuch I, pág.95.
- (2) Anteriormente LAG Hamm 21.8.1953 (AuR 1953, pág.380); 28.11.1958 (BB 1959, pág.157); con posterioridad también BAG 5.6.1964 (AP Nr.9 zu § 3 BetrVG 52); ArbG Kaiserslautern 28.3.1968 (Arst. 1969, Nr.82, pág.82).
- (3) ArbG Herne, 11.4.1972 (Cfr. Küchenhoff, Betriebsverfassungsgesetz, 2 Edic., Münster 1974, Anm.1 zu § 1).
- (4) BUTZ, Der Begriff "Betrieb"..., ob.cit., DB 1952, pág.251
- (5) En palabras textuales de RAISER, Das Unternehmen als Organisation, Ob.cit., pág.128: "relativ verselbständiger Teil des Unternehmens"; en igual sentido RICHARDI, Konzern, Gemeinschaftsunternehmen und Konzernbetriebsrat, DB 1973, pág.1452.
- (6) DIETZ/RICHARDI, Anm.73 zu § 1.
- (7) DIETZ/RICHARDI, Anm.26 zu § 4 BetrVG 72.
- (8) Gazette du Palais 1951, pág.258.
- (9) Droit Social 1965, pág.556 (Savatier), confirmada por Cass.crim. 3.11.1965, Bull. Nr.493, pág.221.
- (10) Cass. Soc. 24.10.1973 (Bull. Nr.512, pág.471).
- (11) Conseil d'Etat, 29.6.1973 (Droit Social 1974, pág.42; Dr.Ouv. 1974, pág.85).

- (12) Posición que también mantiene la doctrina en algunas ocasiones, vid. COHEN, Le Droit des Comités d'entreprise, Ob.cit., pág.91, nota 40 y 43.
- (13) Vid. respectivamente Droit Social 1969, pág.49 = Droit ouvrier 1968, pág.430 y Droit ouvrier 1973, pág.210.
- (14) DB 1964, pág.301, sentencia confirmada por BAG 24.1.1964, AP Nr.6 zu § 3 BetrVG 52.
- (14a) Vid. WOEHE, Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 11 Edic. Munich 1974, pág.155.
- (15) NIKISCH, Arbeitsrecht III, pág.35; GRAMM, Ob.cit., AuR 1964, pág.295; ENDEMANN, Ob.cit., AuR 1954, pág.77.
- (16) RAATZ, Personalleitung und Betriebsverfassung, DB 1972, núm. especial (1/72) pág.2.
- (17) Vid. STCT, 3.12.1980 (R. 6762), 26.1.1981 (R. 594, 601).

3. ¿El centro de trabajo a merced del poder de organización del empresario?.-

De lo referido podría deducirse que el reconocimiento de un centro de trabajo se deja al más puro arbitrio del poder de organización del empresario, en la medida que se afirma la relevancia decisiva que sobre los demás elementos adquiere la "organización específica" de éste.

La exigencia que en tal sentido realiza el Estatuto de los Trabajadores, acompañada del nuevo trámite administrativo consistente en "dar de alta ante la Autoridad laboral" a esa unidad específicamente organizada para producir de forma independiente, parece haber dejado a la voluntad unilateral del empresario la determinación del concepto de centro de trabajo, de enorme trascendencia, como se ha visto, no sólo para cuestiones de carácter colectivo-sindical sino también de carácter individual al repercutir directamente también sobre el trabajador singularmente considerado.

El conflicto que se plantea no es otro que el derivado del constante enfrentamiento de intereses opuestos que sustentan los contendientes sociales, traslucido en esta ocasión por la concreción de un ámbito laboral al que el legislador directa o indirectamente asocia determinados efectos jurídicos. El poder de dirección que faculta a su titular para organizar los medios por él mismo

allegados de la forma más convenientemente para la consecución de un fin productivo, se ve conmintrareestado por los derechos individuales o colectivos rreerocidos legalmente a los trabajadores que se adscribbbebei como plantilla a esa organización.

"...toda vez que el poder d dde crección de la empresa..., no puede ejjejeercerse más que dentro de aquellos límites s; que impone el respeto a los derechos de l lls rabajadores..." (STCT 6.3.1982 - R.1399).

No existe duda que la descentralizacciiión rganizativa en diferentes unidades de producción enn n. unæmpresa, constituye una de las facultades inherennttttes l poder del titular de ésta. El empresario organizzaza a su empresa atendiendo a principios de racionalidad,, , cuyo fin último no es otro que la rentabilidad económicaa a de su inversión. Desde esta perspectiva la empresa teennndrá tantas unidades de producción independientes comoo la voluntad empresarial desee; la libertad de empresa a a en el marco de la economía de mercado, reconocida como o o ole los derechos fundamentales del ciudadano por el Airrrrt.3 de nuestra vigente Constitución, da más que sobraadddos ndamentos para el reconocimiento de semejante poóodder, reafirmado, por otra parte, por el no menos derecho iffundamental de la propiedad privada. (Art.33-1 C.T.).

Si bien ello es cierto, no lo es menooos qe dicha descentralización lleva aparejada en el ámbbbbito laboral conse-

cuencias jurídicas concretas, al ser el legislador quien atribuye una gama determinada de derechos a los trabajadores que se encuadran en una unidad productiva calificada de centro de trabajo. Caso de que semejante calificación quedase al puro arbitrio del poder del empresario, la aplicación de la legislación laboral se vería condicionada a la voluntad parcial de uno de los sujetos que por su posición en las relaciones de trabajo también es objeto de consideración directa por la norma de trabajo.

Siendo ilógica tal posibilidad, como cualquiera otra que pudiese conducir a este resultado, pues la efectividad de la norma depende de la existencia de hechos o circunstancias objetivas y no de situaciones subjetivamente objetivadas,

Pensemos sin más en el hecho de una dirección técnica fuertemente centralizada en la cúspide orgánica de la empresa con varias unidades de producción distantes entre sí, realidad perfectamente factible en base al poder de organización del empresario. Caso de establecer como requisito imprescindible de un centro la autonomía de su dirección, al entenderse como consustancial de su "organización específica", tendríamos que concluir con la existencia, en verdad, de esas unidades de producción más o menos independientes pero no con su consideración legal de centros de trabajo en sentido estricto.

debe precisarse: que el centro de trabajo en cuanto noción jurídica delimitadora de un determinado ámbito laboral encuentra su fundamento en una realidad objetiva, la unidad técnica de producción, cuyo origen se localiza en

el poder de organización de su titular pero sujeta en lo que respecta a su calificación jurídica-laboral al conjunto de normas, principios o doctrina legal que configuran el Ordenamiento jurídico.

CAPITULO III.-

II.- La "Comunidad Laboral" de la Unidad Productiva.-

A.- Inexistencia de una comunidad laboral entre empresario y trabajadores.-

B.- La unidad de la plantilla del personal presupuesto de unidad del centro de trabajo.-

1.- La identificación del factor "personal" en la unidad productiva.-

2.- La unidad de la plantilla como criterio delimitador del centro de trabajo.-

A) Inexistencia de una comunidad laboral entre empresario y trabajadores.-

Pero si la organización de una unidad productiva se revela como específica cuando su dirección alcanza determinadas cuotas de independencia, no es menos cierto también que ésta se verá falta de sentido si no proyecta sus funciones sobre un estrato personal o colectivo humano, caracterizado por su condición laboral, que integre dicha organización. La unidad productiva, el centro de trabajo, la empresa solamente interesan al Derecho del Trabajo como unidades laborales en tanto y cuanto se produzcan en ellas relaciones jurídicas cuyo origen sea el contrato de trabajo. La empresa será "laboral" desde el mismo momento en que se constituya en marco adecuado para la prestación de servicios por cuenta ajena. Es por ello por lo que el elemento humano se manifiesta como requisito esencial a cualquier organización laboralmente considerada.

Esta doble vertiente que toda organización conlleva, se ha visto por un sector doctrinal como exponente de una comunidad, "Gemeinschaft", en la que sus miembros, dirigentes y dirigidos, se aglutinan en busca de un fin común. Es así que empresario y trabajadores conforman una comunidad laboral, "Betriebsgemeinschaft", que encuentra su causa en el desarrollo de una actividad productiva para el logro de un determinado fin técnico-laboral (1).

Precisamente con esta comunidad laboral se ha querido identificar el concepto de empresa o centro laboral, cuando en la disciplina del Derecho del Trabajo se han dejado sentir con fuerza razonamientos de índole ideológico-políticos más que precisamente jurídicos.

Una interesante sentencia del Reichsgericht en 1926 (2) precisó en este sentido el concepto centro de trabajo,

"A tenor de la BRG de 1920 bajo centro de trabajo no debe entenderse el negocio empresarial en sus apariencias externas, o las instalaciones que lo sustentan, así como tampoco las máquinas o la totalidad de medios materiales que en ellas desarrollan una actividad mecánica. Más bien debe entenderse un organismo vivo en cuyo interior empresario y trabajadores aparecen unidos en una comunidad productiva, esforzándose a través de una actividad conjunta en el logro de unos mismos fines para conseguir en lo posible un mayor bienestar económico así como la máxima rentabilidad de sus esfuerzos de trabajo".

que el Reichsarbeitsgericht hizo suya en principio (3), aunque con posterioridad, influido por la doctrina científica mayoritaria, interpretó el sentido de este "organismo" como aspecto organizativo esencial de la unidad productiva con relevancia en el ámbito laboral.

"El centro de trabajo configura la agrupación orgánica de medios materiales y personales para la persecución continuada de un determinado fin técnico..." (4)

Sin duda la expresión máxima del entronque entre centro de trabajo - comunidad laboral, se aprecia con la implantación del Nacional-Socialismo en Alemania, donde

la teoría del caudillaje, "Führerprinzip", sustentaba toda una construcción ideológica del Estado, cuyo fundamento no era otro que la comunidad nacional, "Volksgemeinschaft".

"En el centro laboral trabajan conjuntamente el empresario en calidad de jefe del mismo, los empleados y trabajadores en su condición de comunidad subordinada (Gefolgschaft) para la obtención de fines laborales productivos y el beneficio del pueblo y el Estado" (§ 1 AOG 1934)

No muy diferente, aunque con otros presupuestos, se manifestaba la concepción laboralista de nuestro antiguo Régimen político, en el que la empresa, "asociación de hombres y medios ordenados a la producción, constituye una comunidad de intereses y una unidad de propósitos"(5), parecía identificarse con una comunidad laboral cuyos miembros, lejos de contraponer sus intereses, aunaban sus fuerzas en busca de uno común.

"Se entiende por Empresa la unidad económica al servicio de la Patria, encaminada a la producción dentro de un régimen de solidaridad de los elementos que a ella concurren y bajo el mando de un jefe responsable ante el Estado" (Art.3 RJE)

Sobre estas premisas se construyó la legislación de los Jurados de Empresa, órgano representativo de esa comunidad en el centro de trabajo, donde la "armonía" y "convivencia" eran notas definitorias de su actividad (6).

Doctrina y jurisprudencia han mantenido largo tiempo estas posiciones en las que la comunidad de empresario y trabajadores se constituía en elemento esencial e identificador de la unidad productiva autónoma en su condición de centro de trabajo (7).

Sin embargo, desde un punto de vista estrictamente jurídico esta interpretación no puede seguirse, al partir ésta de una premisa equivocada como es el reconocimiento o relevancia de unas "relaciones comunitarias" o de sociedad ("Gemeinschaftsverhältnis") en la empresa, donde el contrato de trabajo deja de ser el fundamento jurídico de la relación laboral de la que emanan los derechos y obligaciones para las partes sociales (8).

La relación de trabajo es por esencia una relación jurídica obligacional, por la que empresario y trabajador se erigen en titulares de unos derechos y obligaciones individuales que los sitúa frente a frente en el ámbito laboral que la empresa representa. Por esta razón, la posición del trabajador en el centro de trabajo no resulta de una "relación de comunidad" nacida al amparo de su efectiva incorporación al círculo organicista del empresario, sino de una relación jurídica laboral exponente de la bipolaridad que media entre las partes contratantes (9).

Es por ello que la visión de la comunidad laboral, presupuesto de existencia de un centro de trabajo, no tie-

ne cabida en nuestro derecho vigente. El centro consta en lo que a su organización humana refiere, de un titular, el empresario, y de un colectivo laboral, la plantilla del personal; ambos resultan necesarios para la consideración jurídica de la unidad productiva de trabajo, pero en forma alguna constituyen una nueva "realidad" inmanente a ésta de la que pueda hacerse depender su existencia.

Notas.-

- (1) GALPERIN, Begriff und Wesen des Betriebes im Arbeitsrecht, pág.62.
- (2) RGZ 113, pág.87 (89).
- (3) RAG, ARS 30, pág.323 (326).
- (5) Norma XI (Ley de Principios Fundamentales, de 17.5.1958)
- (6) Vid nuestro estudio "Das Beteiligungsrecht...", Ob.cit. pág.86 y sigs.
- (7) Así GALPERIN (GALPERIN/SIEBERT, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4 Edic., Heidelberg 1963, Anm.6 zu § 1) ponía de relieve a la luz de la jurisprudencia del RAG que "cada centro de trabajo exigía necesariamente dos notas: 1) La asociación de empleador y trabajadores en una comunidad productiva para el desarrollo de una actividad conjunta, y 2) la unidad de organización técnica-laboral configurada para la consecución de un determinado fin". El mismo GALPERIN, Das Betriebsverfassungs-

gesetz 1972, Heidelberg 1972, pág.12, llegaba a conclusiones similares posteriormente con motivo de la promulgación de la nueva BetrVG de 1972, al igual que ERDMANN/JÜRGING/KAMMANN, Betriebsverfassungsgesetz, Neuwied y Berlin 1972, Anm.1 zu § 1: "una comunidad entre empleador y trabajadores constituye uno de los presupuestos imprescindibles del centro de trabajo...". Vid. también en esta línea AUFFARTH, AR-Blattei D, Betriebsverfassung, V. Grundbegriffe, D. Betrieb.

- (8) RÜTHERS, Die Betriebsverfassung im National sozialismus, AuR 1970, pág.97 y sigs.

- (9) Vid. WOLF, Das Arbeitsverhältnis. Personen rechtliches Gemeinschaftsverhältnis oder Schuldverhältnis?, Marburg 1970.

B) La unidad de la plantilla del personal presupuesto de unidad del centro de trabajo.-

1. La identificación del factor "personal" en la unidad productiva.-

Visto ya el aspecto correspondiente a la titularidad del centro, se hace preciso detener ahora la atención de ese colectivo humano que presta sus servicios por cuenta de otro en el ámbito de una unidad productiva, formando parte así de su organización, que de resultar "específica" califica a ésta por imperativo legal de centro de trabajo.

No solamente la división del trabajo, sino también la descentralización en la empresa en diferentes unidades de producción produce en el interior de la organización empresarial la configuración de determinados colectivos laborales parciales, diferenciables e identificables, que constituyen en el seno de ésta y por sí mismos unidades de acción, siendo titulares en más o menos grado, de intereses propios. Debido a este fenómeno sociológico inevitable, propio de todo grupo humano cuya convivencia se desarrolla en una organización caracterizada por un fin técnico productivo, el Derecho del Trabajo ha terminado por traducir en términos jurídicos esta importante realidad: los trabajadores adscritos a la unidad productiva constituyen una colectividad globalmente considerada y organizada jurídicamente.

Dicha colectividad, entendida en sectores doctrinales mayoritarios como verdadera "comunidad de trabajo" (1), encuentra su fundamento en el conjunto de trabajadores unidos por su condición de asalariados, que como conjunto organizado prestan coordinadamente sus servicios para un mismo empresario dentro de un ámbito laboral común, constituyendo la expresión uniforme y cohesionada de una plantilla donde sobresale la estrecha solidaridad que une a sus componentes (2).

Si bien el centro de trabajo, la "fábrica", el "taller", la "oficina", constituyen el medio o ámbito natural donde un conjunto de trabajadores conviven no sólo espacial sino también técnicamente, al hacerse interdependiente la función técnica de cada trabajador con las demás (3), no es menos significativo, por otra parte, que dicho ámbito pueda aparecer delimitado en la idea de unidad por la conciencia de pertenencia al mismo de todos los trabajadores empleados en ese medio. De esta forma la cuestión jurídica planteada sobre la existencia o no de un centro de trabajo se intenta reducir desde esta perspectiva a una dependencia de unidad del factor "personal", motivada como decíamos por el sentimiento subjetivo de pertenencia ("Zugehörigkeit") a esa unidad humana laboral que denominamos plantilla (4).

Quede, sin embargo, claro que la noción de plantilla no es propiamente jurídica, sino técnica. Esta refleja un

concepto funcional y pragmático debido a las exigencias de la organización, siendo un mero exponente de relaciones o situaciones que tienen entre sí una vinculación más organizativa que jurídica (5). A lo que no se opone que la plantilla, y el escalafón como su versión fáctica, al reposar normalmente sobre criterios de clasificación profesional, y éstos a su vez sobre categorías o cualificaciones profesionales, tenga efectos jurídicos reflejos (por ejemplo en materia de ascensos y promociones).

Notas.-

- (1) Vid. las observaciones que la respecto hace MONTROYA, MELGAR, La empresa y el derecho del trabajo, Ob.cit., pág.414. En la doctrina alemana se contrae la significación del término "Betriebsgemeinschaft" a la unidad de los trabajadores empleados en el centro de trabajo (ya LAG, Bremen, 13.6.1953, BB 1953, pág.559; LAG Hamm 21.8.1953, AuR 1953, pág.381); vid. WIDULF, Die Rechtsnatur der Betriebsgemeinschaft nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Würzburg 1967, pág.44 y sigs.
- (2) Vid. LEINEMANN, Die Betriebsgemeinschaft, en Betriebs- und Unternehmensverfassung (BUV), 1971, pág.49 y sigs.
- (3) BAYON CHACON, El concepto jurídico-laboral de empresa, Ob.cit., pág.286.
- (4) MOTHES, Praktische Probleme..., Ob.cit., pág.83.
- (5) Así RODRIGUEZ PIÑERO, Empresa y Contrato de trabajo, pág.39-40.

2. La unidad de la plantilla como criterio delimitador del centro de trabajo.-

La noción del centro de trabajo no puede identificarse con esta comunidad de trabajo, definida por los vínculos de sus integrantes, aunque él sea el fundamento y marco donde ésta desarrolla su actividad para la consecución de un fin técnico-laboral. Sin embargo, la relación que media entre una y otra noción hace que en supuestos dudosos se acuda a modo de criterio delimitador del centro de trabajo al hecho de si los trabajadores empleados por un empresario y que prestan sus servicios en un mismo ámbito espacial determinado, configuran un colectivo homogéneo que pueda ser considerado como una plantilla uniforme (1).

La unidad de la plantilla del personal adquiere especial importancia cuando su existencia se puede ver condicionada por el cambio del fin técnico-laboral que caracteriza al centro (vid. supra, pág.249 y sigs.), por el cambio del titular de éste, o por el no menos complejo tema de la segregación de unidades menores (secciones, departamentos) a efectos de negociación colectiva (vid. supra, pág.240, nota 1).

La autonomía de un centro de trabajo o fracción de éste ha sido considerada en casos particulares para posibilitar la existencia de una específica representación laboral. El argumento más utilizado hace referencia en este caso a la plantilla del personal, en cuanto que la más estrecha unión de electores y elegidos se erige en prin-

cipio informador básico del derecho colectivo-sindical. Como nuevo elemento definidor se apunta entonces la idea de la "comunidad laboral viva" (lebendige Betriebsgemeinschaft),

"Por el hecho de que el comité de centro es el representante profesional de la plantilla del personal, debe exigirse en la medida de lo posible el mayor contacto entre ambos. La plantilla debe saber a qué compañeros puede otorgar su confianza para que actúen en razón de sus intereses en el comité, lo que presupone en principio una unión en el trabajo personal común dentro de la plantilla. Por esta razón resulta de gran importancia para la consideración de una unidad laboral como centro de trabajo el hecho de si puede constatarse en ella la existencia de una lebendige Betriebsgemeinschaft" (BAG 1.2.1963) (2).

que de existir entre los trabajadores de diferentes lugares de trabajo,

Pensemos en el dato del continuo trasvase de personal que el empresario realiza entre diferentes unidades productivas por causa del servicio o necesidad de los procesos de producción en la empresa (3).

presupondría la idea de unión de esos diferentes centros de producción para la configuración de un cuerpo electoral único y en consecuencia también la existencia de un único centro de trabajo. Caso de faltar dicha comunidad, sería un indicio claro para que esos ámbitos de trabajo poseyesen vida propia, porque los intereses de uno no se verían lo suficientemente representados por los cargos elegidos en otro distinto, de lo que se deduciría la existencia de diferentes centros de trabajo (4).

Estas consideraciones, que ya hicieron su aparición cuando analizábamos la noción de "distancia geográfica", se ven completadas ahora en el marco de la representación de intereses por otros razonamientos que en cierta manera inciden sobre la fijación conceptual del centro de trabajo cuando éste se manifiesta como ámbito de una plantilla y en consecuencia de un único cuerpo electoral.

Este es el caso que muestra el argumento esgrimido para el reconocimiento de una pluralidad de centros en una empresa, por el hecho fáctico de que los representantes elegidos "in situ" traerían consigo un bagaje de conocimientos propios de su especialización profesional acorde con el medio que representan (5). Argumentación que carece de solidez suficiente, porque el conocimiento especializado o localizado de un determinado lugar de trabajo no se impone por regla general como presupuesto de la actividad del comité o representante laboral (6).

O aquel otro por el que se deduce y constata la existencia de un centro de trabajo en base a las "relaciones existentes", que como situación de hecho dejan sentir su influencia en la decisión del juez al preguntarse en sus considerandos hasta qué punto debe alterar una determinada situación de hecho para otorgar la razón a uno de los litigantes.

Para la Corte de Casación francesa el razonamiento resulta decisivo para mantener unidos

tres centros que desde hacía nueve años se encontraban en esta situación a tenor de un acuerdo de empresa para la elección única de representantes (Cass. soc. 4.2.1970)(7).

Resulta coherente que en el supuesto de mediar una distancia geográfica considerable entre diferentes unidades de producción, se atienda a la unidad de la plantilla de éstas para considerar en qué medida su adscripción permanente y estable puede originar la calificación de éstas como centro de trabajo. Mucho más cuestionable se revela este punto de vista cuando entre diferentes lugares de trabajo de una misma empresa no media dicha distancia sino que su proximidad es la nota dominante.

En este último caso la idea de una "comunidad laboral viva" o de una "comunidad productiva autónoma", como identificadora de un centro de trabajo, no pasa de ser un mero dato deseable que en muchos momentos no responde a la realidad. Los principios referidos respecto a la representación de intereses, por ejemplo: máximo contacto entre elector y elegidos, dejan de ser efectivos por la proximidad espacial dada, pasando entonces a un primer plano la propia conciencia de grupo que los trabajadores tienen dentro de la organización empresarial. De mantenerse la identificación de centro de trabajo - unidad de plantilla del personal, podríamos encontrarlos con que el concepto de ésta quedaría condicionado a menudo a la voluntad de la parte laboral, lo que en forma alguna es admisible como tampoco podía serlo respecto a la parte empresarial.

Notas.-

- (1) GAMILLSCHEG, ZfA 1975, pág.381.
- (2) Con aceptación generalizada en la doctrina, DIETZ, SAE 1966, pág.73; BLOMEYER, SAE 1969, pág.99; NEUMANN-DUESBERG, AP Nr.5 zu § 3 BetrVG 52; el mismo, AuR 1967, pág.1965; WIEDEMANN, AP Nr.7 zu § 3 BetrVG 52; DIETZ/RICHARDI, Ob.cit., Anm.3 zu § 4 BetrVG 72; RICHARDI, Die Wahl des Betriebsrats, DB 1972, pág.483.
- (3) Esta fluctuación del personal se consideró relevante por el BAG, 1.2.1963, aunque no lo era así en su anterior sentencia de 23.9.1960. Claramente aceptado como criterio por nuestro TCT, 25.5.82 (R.3122) al basar en el "intercambio de personal" la existencia de un único centro de trabajo cuyo titular eran sociedades jurídicas diferentes (supra, pág.226).
- (4) Para la Corte de Casación social francesa, 29.10.1973, parece decisivo a efectos de la autonomía del centro de trabajo que los trabajadores en él empleados sean portadores de "preocupaciones y reivindicaciones propias". No de forma diferente lo entendió EA Innsbrück, 9.6.1975 (Arb. 8073), donde la parte laboral esgrimió los intereses que le eran propios dentro del ramo de la madera, oponiéndose a que fuesen representados por el comité elegido en un centro de construcción. En base a estos mismos razonamientos se consideraron como centros de trabajo independientes el pozo minero y la central eléctrica que le abastecía, de una misma empresa (LAG, Frankfurt, 29.5.1953, BB 1953, pág.848), aunque recientemente el ArbG Elmshorn 16.1.1975 (DB 1975, pág.746) rechaza la objeción de que el comité de los grandes centros de trabajo (770 trabajadores) no pudiese defender adecuadamente los intereses de los centros más pequeños (28 trabajadores).
- (5) GRAMM, AuR 1969, pág.299, apoyándose en la ya citada sentencia del BAG 1.2.1963 (AP Nr.5 zu § 3 BetrVG).
- (6) GAMILLSCHEG, Ob.cit., pág.382.
- (7) Vid. COHEN, Ob.cit., pág.85.

CAPITULO III.-

III.- El "alta" ante la Autoridad laboral de la
unidad productiva con organización específica.

III.- El "alta" ante la Autoridad laboral de la unidad productiva con organización específica .-

La delimitación conceptual del centro de trabajo contenida en el Art.1-5 ET requiere, además de una unidad productiva con organización específica, que ésta "sea dada de alta como tal, ante la Autoridad laboral".

Significativo resulta por la misma redacción del precepto que el buque, al que se considera a efectos laborales como verdadero centro de trabajo, no necesite de dicha inscripción (Art.1-5,2 ET)

De novedoso puede reputarse este requisito exigido por el legislador español, que no encuentra parangón en el Derecho comparado a nivel legislativo o doctrinal. La misma doctrina patria se cuestiona en los comentarios generales al Estatuto de los Trabajadores su razón y contenido, sin saber "exactamente qué (es)" (1) u omitiendo deliberadamente cualquier tipo de referencia sobre el tema (2).

La exigencia de "dar de alta" parece reducirse, a tenor de una interpretación literal del precepto, a una mera declaración de voluntad por parte del titular de la unidad productiva, lo que produce en el ámbito de la Administración el dictado de un acto administrativo de "inscripción" en el que no existe manifestación de voluntad por parte de ésta sino exclusivamente de registro y que solo podría ser rechazada si en su presentación se infringiese alguna norma de derecho necesario (3).

La cuestión que se plantea entonces es saber si este acto de inscripción resulta ser un trámite administrativo nuevo o si el mismo debe entenderse en relación con la inscripción de empresas al inicio de su actividad o con las "aperturas de centro de trabajo" por motivos de seguridad e higiene.

Nada parece indicar que este "alta" tenga algo que ver con el "documento de calificación empresarial" que exige y regula el D.3008/1.978, de 27.10, (4) establecido para la ordenación de determinadas actividades industriales, cuyo ejercicio puede comportar responsabilidades sociales relevantes que por razones de interés público es necesario asegurar (5).

Tampoco con la inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social que prescribe el Art.63 LSS para todos los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, al ser ésta una inscripción referida a los "empresarios" y no a los "centros de trabajo". Dicha alta solamente produce efectos en el ámbito de la Seguridad Social, y en todo caso, no se trata de un acto de inscripción ante la Autoridad laboral, sino ante la respectiva Entidad Gestora (6).

Mas difícil puede resultar la distinción con respecto a la autorización administrativa que se exige a todo empresario "antes de proceder a la apertura de un centro de trabajo", así como para la reanudación de trabajos suspendidos a consecuencia de modificaciones sustanciales en dichos centros (Art.187 LSS) (7). Esta autorización de apertura constituye técnicamente una "habilitación" -nos dice Montoya Melgar- "en cuanto

que hace pender una facultad (la de abrir un nuevo centro de trabajo) de una comprobación técnica de la Administración, comprobación a cuyos resultados ésta queda vinculada" (8).

En este último caso la Administración a través de su acto administrativo una declaración de voluntad, al poder denegar la apertura del nuevo centro, supuesto no conjugable con el contenido del Art.1-5 ET, donde se exige, como decíamos, el mero hecho de la inscripción o registro de la unidad de producción como tal centro de trabajo.

Mantenemos en consecuencia que este "dar de alta" supone un trámite administrativo nuevo (9) con carácter de mera inscripción de las unidades de trabajo con que cuenta una empresa.

Sin embargo, si esa alta de inscripción supone un trámite nuevo, qué ha pretendido el legislador exigiéndolo en el referido precepto del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puede suponer acaso que la Autoridad laboral se encuentre entonces capacitada para comprobar si se dan los requisitos exigidos por la Ley, para denegar este alta y con ello el no reconocimiento de un centro de trabajo a efectos laborales?.

Algún autor en la doctrina ha querido intuir esta posibilidad (10), aunque la dificultad se plantearía al tener que responder a la pregunta, en base a qué criterios se otorgaría o denegaría semejante autorización. Somos de la opinión que en tal supuesto las facultades de la Administración sobrepasarían el papel

otorgado a ésta en el vigente sistema de relaciones laborales, donde su función mediadora y de control la caracterizan. La potestad de declarar por parte de la Autoridad laboral la condición de centro de trabajo a una unidad productiva, supeditaría la aplicación de la normativa laboral a los criterios de ésta, al constituir todo centro de trabajo un ámbito donde el Derecho del trabajo incide de forma directa y objetiva, produciendo determinados efectos jurídicos para las partes sociales.

Dada la finalidad protectora de esta clase de normas, habrá de entenderse que la ausencia del "alta" será motivo de sanción administrativa, recurrible como todo acto administrativo ante la jurisdicción ordinaria, pero en ningún caso requisito esencial para presuponer la existencia de un centro de trabajo.

NOTAS.-

- (1) ALONSO OLEA, Estatuto..., Ob.cit., pág.21
- (2) Por ej: ALBIOL MONTESINOS (y otros), El Estatuto de los Trabajadores, Ob.cit., pág.25 (Apatdo. 2)
- (3) Vid.en este sentido la Ponencia elaborada por la Inspección Provincial de Vizcaya sobre "Intervención Administrativa en el Estatuto de los Trabajadores" y que también hace suya reconociéndola MARTINEZ CALCERRADA, al tratar el concepto de centro de trabajo en relación con el art.44 ET, Ob. cit., pág.155.
- (4) Su antecedente era el llamado "carnet de empresa con responsabilidad", suprimido por D.358/1978, de 17.2, que lo consideraba incompatible con el "marco actual de libertad sindical" (Cfr. MONTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo, 4 Edic., pág.474); vid.sobre la problemática planteada por ese carnet de empresa en el anterior régimen jurídico, ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 4 Edic.rev., Madrid 1976, pág.90.

- (5) Vid.al respecto mas ampliamente, MONTOYA MELGAR, Ob. cit., así como tambien ALONSO OLEA, Derecho del Trabajo, 8 Edic. rev.,pág.115,nota 2.
- (6) Sobre el registro de empresas, O.M. de 28.12.66 (B.O.E., 30-XII-66).
- (7) El procedimiento administrativo por el que se rigen las autorizaciones está regulado por O.M. de 20.12.71,siendo trámite fundamental en su instrucción el informe de la Inspección de Trabajo relativo al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo en el centro cuya apertura se insta.
- (8) Ob. cit...,pág.473
- (9) En igual sentido Ponencia de la Inspección Provincial de Vizcaya...,cit...,pág.10; tambien parece sostenerlo indirectamente MONTOYA MELGAR, Ob.cit.,cuando dice : "la autorización de apertura -con referencia al art.187 LSS- es así requisito indispensable para que el centro de trabajo pueda ser dado de alta ante la autoridad laboral,según dispone el Art.1-5 ET".
- (10) MONGE,J.L., Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores, Pamplona 1980,pág.27.

C O N C L U S I O N E S .-

I.- La Empresa en general.-

- 1.- La utilización del término "empresa" denota, pese a su significación equívoca, la idea genérica de lo económico: "unidad económica con fines de producción rentables".
- 2.- Semejante connotación se asocia en la realidad al mundo de lo social, al ser la empresa una entidad integrada por dos factores: capital y trabajo; por lo que ésta comporta necesariamente además una agrupación de personas dedicadas a un mismo fin productivo.
- 3.- La integración de estos dos factores en la unidad económica y social que la entidad empresa representa, se alcanza a través de una "organización", cuya estructura debe ser reflejo directo de los objetivos de la entidad.
- 4.- La empresa se manifiesta en general como la unidad económica y social organizada dispuesta a la consecución de fines determinados y previstos.

II.- La Empresa en el ámbito del Ordenamiento jurídico.-

5.- Esta "realidad económica-social organizada", compuesta de elementos heterogéneos que encuentran su razón de ser en causas diferentes, adquiere relevancia como hecho objetivo en el mundo del Derecho, que lejos de ofrecer un tratamiento unitario de ésta, reduce su análisis a aspectos parciales de la misma.

5.1.- El fundamento "extra-jurídico" de la organización se constituye en único presupuesto de unidad para la delimitación jurídica de la empresa como un todo.

5.2.- La condición que la empresa asume ante el Derecho se reduce a servir de necesario supuesto organizativo a la instrumentación de relaciones jurídicas de muy diversa índole, a cuyo tratamiento se dedican, consiguientemente, distintos sectores o disciplinas del Ordenamiento jurídico.

6.- La carencia de un concepto legal de empresa es nota dominante en el Ordenamiento jurídico.

7.- El concepto empresa se vuelve "operativo" al delimitarse su contenido en función de las relaciones jurídicas que se tienen en cuenta y en consecuencia la rama o norma jurídica que contempla a ésta.

7.1.- La empresa se revela en el campo del Derecho privado como objeto de tráfico o de negocio jurídico; unidad patrimonial de un todo unitario y complejo diferenciado de los elementos que singularmente la integran.

7.1.1.- La objetivización de la empresa en el campo privado responde a la denominación de "establecimiento".

7.1.2.- La diferenciación doctrinal y jurisprudencial de concepto empresa y establecimiento que tiene lugar en el derecho privado (-mercantil), dejará sentir su influencia en la que se realiza en el ámbito laboral entre empresa y centro de trabajo.

7.2.- La unidad organizativa con actividad económica adquiere su significación plena en el campo del Derecho Administrativo a partir de la nota de "publicidad", mientras que en el Derecho Fiscal es preferentemente la condición jurídica de su titular la que la hace relevante en esa parcela del Ordenamiento jurídico.

III.- La Empresa en el Derecho del Trabajo.-

8.- Siendo el objeto del Derecho del trabajo la regulación del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, la empresa, unidad productiva por excelencia, se manifiesta en el ámbito jurídico-laboral como marco uniforme donde se localizan relaciones contractuales entre empresario y trabajadores.

8.1.- Presupuesto necesario para la existencia de una empresa a efectos del Derecho del Trabajo lo constituye un colectivo laboral, que de forma organizada preste sus servicios para un empresario titular de ésta.

8.2.- La convivencia espacial de ese colectivo dentro del marco de la empresa se manifiesta a su vez como una convivencia técnica necesaria, al estar ligada la función específica de cada trabajador con las de los demás, produciendo este hecho consecuencias jurídicas relevantes.

9.- Por ser la empresa el medio natural donde se presta el trabajo por cuenta ajena, el Derecho del Trabajo se proyecta en el Ordenamiento jurídico como verdadero "Derecho laboral de la empresa".

9.1.- La empresa se convierte en centro de imputación de muy numerosos preceptos jurídicos laborales, que no tendrían razón de ser fuera de ella.

9.2.- La empresa se sitúa en el centro mismo de la controversia social, al constituir el más importante factor de vinculación normativa de los preceptos laborales.

10.- Es inexistente así mismo una definición legal de empresa en el ámbito del Derecho del Trabajo español.

10.1.- La disociación entre titular y empresa ha conducido a la "objetivización" jurídica de ésta, aunque dicha tesis responde solamente a aspectos parciales de la disciplina.

10.2.- No es sostenible en nuestro ordenamiento jurídico la atribución de personalidad jurídica a la empresa.

IV.- La acepción laboral de empresa: El centro de trabajo.-

11.- La empresa en su acepción laboral solamente puede ser entendida a partir del concepto de centro de trabajo.

11.1.- La contraposición de los dos conceptos aparece motivada por la comprensión de ámbitos laborales diferentes a los que el legislador asigna efectos jurídicos distintos.

11.2.- Caso de que la empresa no tenga más que un centro de trabajo, ambas nociones coinciden al constituir las dos caras de una misma realidad.

12.- El Derecho del Trabajo toma en consideración como punto de conexión para fijar el ámbito de las normas laborales no solamente la empresa en su conjunto unitario de organización, sino también al centro de trabajo como parte localizada de esa organización donde de forma efectiva se presta el trabajo.

12.1.- La utilización del término empresa en el Estatuto de los Trabajadores responde a la idea de unidad organizada calificada por su actividad constante, no pasajera, dirigida a un fin concreto de carácter más o menos de índole económico.

12.2.- La remisión al de centro de trabajo denota por el contrario, el sentido de ubicación o localización del ámbito donde el trabajador encuentra su ocu-

pación efectiva y al que se adscribe formando parte de una plantilla con determinados y específicos derechos y obligaciones.

- 13.- El centro de trabajo se manifiesta en el Ordenamiento jurídico-laboral como "ámbito" específico de aplicación de la Ley social; como "marco" concreto de la representación de intereses de la plantilla del personal a él adscrito, y como "campo" de elaboración de la normativa laboral.

V.- Hacia un concepto del centro de trabajo.-

14.- La noción jurídica del centro de trabajo resulta autónoma y con significado propio respecto al de empresa dentro del Derecho del Trabajo.

14.1.- La inexistencia de un concepto legal es frecuente en el Derecho comparado: En ámbitos doctrinales y jurisprudenciales, bajo influencia de las tesis germánicas, se entiende por centro de trabajo la unidad organizada de fuerza de trabajo y medios de producción que persigue, bajo la dirección de su titular, la consecución de determinados fines técnicos-laborales.

14.2.- La objetivación del fin perseguido en una unidad de producción califica al centro de trabajo de "unidad técnica-laboral" frente a la noción general de empresa como "unidad económica".

14.3.- El centro de trabajo carece igualmente de personalidad jurídica.

15.- La aplicación jurisprudencial de la noción del centro de trabajo demuestra las quiebras a que se ve sometida la tesis objetivadora del fin perseguido por la unidad productiva, resaltándose por ello las notas de "relatividad" e "indeterminación" que caracterizan su concepto, al encontrar solamente un contenido propio a partir de la norma o conjunto de normas a las que sirve de ámbito para la regulación de instituciones concretas del Derecho laboral.

16.- Hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores el concepto centro de trabajo se sobreentendía en el derecho positivo español.

16.1.- Su noción conceptual aparecía desvirtuada por factores terminológicos y supeñitada, en cualquier caso, al principio de unidad de empresa.

16.2.- La "distancia geográfica" en su localización y la extensión de su plantilla constituían los únicos puntos de referencia legal en los que apoyar su reconocimiento dentro de la organización empresa.

17.- A excepción de otros Ordenamientos, el sistema jurídico español contiene el el Art.1-5 E.T. una definición del centro de trabajo: "A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral", sobreentendiéndose, por el contrario, el concepto de empresa.

17.1.- La unificación terminológica, bajo la expresión "centro de trabajo", se logra en el Estatuto de los Trabajadores, al designarse de esta manera uniforme a toda unidad productiva autónoma y con vida propia dentro de la empresa.

17.2.- La referencia "a los efectos de esta ley..." que contiene el inciso primero del Art.1-5 E.T.

debe ser interpretado de forma amplia dentro del ordenamiento jurídico laboral, al ser el Estatuto de los Trabajadores la norma básica donde las relaciones de trabajo encuentran el fundamento de su regulación.

17.3.- La ambigüedad del contenido de la definición legal conduce necesariamente al análisis de todos aquellos elementos o criterios diferenciadores del concepto que puedan extraerse de las normas, doctrina legal y principios informadores que configuran el ordenamiento jurídico laboral.

VI.- Elementos configuradores y criterios delimitadores del concepto centro de trabajo.-

18.- La delimitación conceptual del centro de trabajo responde en primera línea a criterios de carácter organizativo.

LA UNIDAD LEGAL DEL TITULAR

19.- Titular del centro de trabajo es el empresario por su doble condición de titular "civil" y "laboral" de la organización empresa en donde el centro se localiza.

19.1.- La fijación de la entidad legal del titular constituye requisito ineludible para determinar cuándo diferentes lugares de trabajo configuran un único centro de trabajo.

19.2.- La unidad del titular legal de un centro de trabajo se identifica, en principio, con la personalidad jurídica unitaria que ostenta el empresario persona física o jurídica.

19.3.- Supuesto que la Ley atribuye igualmente la condición de empresario a la "comunidad de bienes" (Art.1-2 ET), carente de personalidad jurídica, la identificación de la titularidad se volverá al mismo tiempo unitaria a través de la "personificación" de la voluntad común de uno de sus órganos, cuyo fundamento de origen se encuentra en un acuerdo jurídico formal de todos los coparticipes.

20.- Una titularidad legal "plural" no se opone por principio a la unidad del centro de trabajo; varias empresas jurídicamente independientes pueden configurar un único centro de trabajo sin que necesariamente aparezcan unidas por vínculos jurídicos.

- 21.- El concepto centro de trabajo se deduce, en contraposición al de empresa, a partir de la actividad de producción específica en el desarrollada, lo que motiva la singularización de un fin técnico determinado y en cierta manera objetivable dentro de la empresa. Este aspecto no debe ser, en cualquier caso, objeto de consideración absoluta para la delimitación conceptual.
- 21.1.- La relación de los fines técnicos que se persiguen en una empresa puede constituir en casos dudosos un criterio orientador para delimitar la existencia de diferentes centros de trabajo.
- 21.2.- La unidad del centro de trabajo no presupone necesariamente la unidad del fin técnico que en él se persigue.
- 21.3.- La pluralidad de fines técnicos perseguidos en un mismo centro de trabajo no exige que estos se reputen de "próximos" o "complementarios".
- 22.- El factor tiempo no es determinante por sí mismo para negar la condición de centro de trabajo a una unidad productiva, aunque indirectamente si pueda serlo a los efectos del Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- 23.- "Lugar" y "centro" de trabajo responden a nociones jurídicas diferentes.
- 23.1.- La "pertenencia" del trabajador a un determinado centro debe constatarse por su incorporación a una "organización" laboral concreta ("ámbito de organización..." según el Art.1-1 ET) y no por el lugar donde presta sus servicios de forma efectiva.

- 23.2.- La proximidad local de diferentes dependencias laborales de una misma empresa es mero indicio para el reconocimiento de un único centro de trabajo.
- 23.3.- La unidad del centro de trabajo no presupone la unidad espacial de sus instalaciones.
- 24.- La "distancia geográfica" en la localización de la unidad productiva respecto de otra u otras se revela como elemento de valoración indiciario pero de importancia suma para el reconocimiento de una "organización específica" y en consecuencia de su condición jurídica de centro de trabajo.
- 24.1.- La separación geográfica de diferentes unidades de producción denota, por lo general, la autonomía de su actividad y la independencia de su dirección técnica.
- 24.2.- La interpretación del factor "distancia geográfica" debe ajustarse al espíritu informador de la norma o conjunto de normas en las que el concepto de centro de trabajo encuentre su contenido.

LA UNIDAD ORGANIZATIVA

- 25.- Presupuesto necesario para la unidad del centro de trabajo lo constituye la unidad de su dirección técnica.
- 25.1.- Solamente puede ser considerada como verdadera "organización específica" aquella cuyo aparato directivo sea independiente en cuestiones esencialmente técnicas, propias de la actividad productiva del centro, y socio-laborales referentes a la plantilla del personal a él adscrito.

25.2 En el marco de la representación de intereses la dirección técnica de un centro de trabajo será autónoma y consiguientemente presupondrá la existencia de éste, en tanto y cuanto pueda ser considerada de verdadera parte en el conflicto social.

25.3 Del poder de organización del empresario depende la existencia objetiva de la unidad de producción, pero en ningún caso la calificación jurídica de ésta como centro de trabajo.

26.- La existencia de una "comunidad laboral", entendida como la unidad de la plantilla del personal que en una unidad productiva trabaja, resulta insuficiente para reconocer a ésta la calificación de centro de trabajo.

26.1 No es sostenible en nuestro derecho vigente la identificación del centro de trabajo con una "comunidad de trabajo" formada por empresario y trabajadores.

26.2 La unidad de la plantilla juega un papel importante en la delimitación del centro de trabajo cuando las diferentes dependencias o centros de producción de una empresa aparecen localizadas en distintos puntos geográficos distantes entre sí, no cuando la proximidad local es la nota dominante.

27.- El requisito administrativo del "alta" ante la Autoridad laboral solo puede ser entendido como mero trámite de "inscripción" de la unidad productiva, sin que su omisión suponga en caso alguno la negación automática de su condición de centro de trabajo a efectos laborales.